

Paola Bertolini¹ e Sergio Paba²

I lavoratori extracomunitari nella provincia di Modena: un'indagine sulle imprese associate all'API³

Introduzione

Secondo gli ultimi dati demografici resi disponibili dall'ISTAT, Modena nel 2002 figura all'ottavo posto tra le province italiane con il maggior saldo migratorio con l'estero. Su mille residenti, il saldo è di 5,8 stranieri contro una media regionale di 4,8 e una media nazionale di 3,0. Cinque anni prima, nel 1997, il saldo per Modena era di 3,0. Al pari di molte altre province del Centro-Nord, la tendenza è verso un aumento consistente della presenza di stranieri nel territorio provinciale, provenienti in particolare da paesi non appartenenti all'Unione Europea. Si tratta di persone che lavorano prevalentemente nell'industria, come è confermato dai dati delle denunce mensili delle aziende, da cui risulta che circa il 52% dei lavoratori extra-comunitari viene impiegato nei settori manifatturieri della provincia.

La dimensione di questi flussi migratori e la loro dinamica di sviluppo rappresentano un fenomeno rilevante che è destinato ad incidere sempre più sulla comunità e sul tessuto produttivo locale. L'elaborazione di politiche adeguate per l'immigrazione da parte delle istituzioni locali e lo sviluppo di specifiche iniziative da parte delle imprese e delle loro associazioni presuppone un quadro conoscitivo accurato delle caratteristiche degli immigrati e dei loro processi di integrazione economica e sociale. Questa ricerca intende fornire un contributo in questa direzione.

L'oggetto dell'indagine sono i lavoratori extracomunitari occupati in un campione di imprese localizzate nella provincia di Modena: le piccole e medie imprese manifatturiere associate all'API. Quali sono le condizioni lavorative di questi lavoratori? Qual è il loro grado di integrazione nei luoghi di lavoro? Quali le loro prospettive professionali? Qual è l'opinione delle aziende sul lavoro degli stranieri? Quali i criteri di selezione adottati? Questi ed altri temi collegati sono stati affrontati con una

¹ Dipartimento di Economia Politica, Università di Modena e Reggio Emilia.

² Dipartimento di Economia Politica, Università di Modena e Reggio Emilia.

³ Questo lavoro è il frutto di un Progetto di Ricerca Industriale svolto in collaborazione con l'API di Modena e cofinanziato dall'Università di Modena e Reggio Emilia nel 2002. Si ringraziano Morena Bedogni, Andrea Zaghi, Milko Verzani e Claudio Marra, che hanno collaborato alle diverse fasi della ricerca, e l'API di Modena per la disponibilità e il supporto organizzativo. Il lavoro è frutto dell'impegno comune dei due autori. La stesura materiale della parte prima è stata curata da Sergio Paba, quella della parte terza da Paola Bertolini, il resto è comune.

indagine di campo che, a differenza di altre ricerche analoghe (si veda per esempio IRES 2002), ha cercato di rilevare l'opinione di due gruppi distinti di imprese, quelle che occupano lavoratori extracomunitari e quelle che hanno scelto di *non* impiegarli, e di un insieme di lavoratori stranieri. Pur nella limitatezza del campione e della sua significatività statistica, la ricchezza di informazioni che si è riusciti in questa maniera ad ottenere fornisce spunti interessanti al dibattito sui flussi migratori.

Qualche dettaglio sull'organizzazione pratica della rilevazione. Nel periodo maggio-settembre 2002 sono stati distribuiti alle aziende associate all'API due questionari informativi: il primo indirizzato a tutte le imprese, il secondo rivolto unicamente a quelle che nel primo questionario avevano dichiarato di non impiegare lavoratori extracomunitari. Le aziende che hanno collaborato all'indagine sono state 428 sulle circa 600 iscritte all'API. Di queste, 137 (32%) impiegano lavoratori extracomunitari, mentre le rimanenti 291 (68%) hanno affermato di non avere dipendenti stranieri. Al secondo questionario hanno risposto 135 imprese (46,4%). Successivamente, un terzo questionario è stato sottoposto ad un campione di stranieri che lavorano presso un insieme di aziende associate all'API appartenenti al settore metalmeccanico. I lavoratori intervistati sono nel complesso 75.

Il lavoro è così strutturato. Nella prima parte verranno analizzati i risultati dell'indagine relativa alle imprese che impiegano lavoratori extra-comunitari. La seconda parte si basa sulle risposte del secondo questionario rivolto alle imprese che non impiegano stranieri. La terza riporta i risultati dell'indagine rivolta ai lavoratori extra-comunitari che lavorano presso aziende aderenti all'API. Seguono alcune considerazioni finali.

Parte prima: le imprese che occupano extra-comunitari

Le imprese intervistate sono tutte associate all'API. Esse rappresentano un piccolo sottoinsieme delle imprese che operano nella provincia di Modena, appena l'1% del totale di quelle censite dall'ISTAT nel 2001 e il 3% di quelle manifatturiere e del settore edile. La composizione settoriale degli associati all'API diverge alquanto rispetto a quella dell'universo delle imprese della provincia di Modena (Tabella 1). In particolare, tra le associate API e considerando solo i settori manifatturiero ed edile (più del 90% del totale), risulta sovrarappresentata l'industria metalmeccanica (50,3% degli associati API contro il 22,2% rilevato dall'ISTAT), e sottorappresentate le industrie del tessile-abbigliamento (9,8% contro 22,1%) e delle costruzioni (25,1% contro 34,9%).

Anche per quanto concerne le dimensioni aziendali, esistono importanti differenze tra gli associati all'API e l'universo delle imprese rilevato dall'ISTAT. Sempre limitandosi al settore manifatturiero ed edile, le associate all'API sono relativamente più concentrate nelle classi dimensionali maggiori. In termini percentuali, mentre secondo l'ISTAT l'84% delle imprese modenesi ha un numero di dipendenti inferiore a 10, nel caso dell'API queste contano solo per il 38%. Nelle classi successive, il 28% degli associati API ha dai 10 ai 19 dipendenti, contro il 9% censito dall'ISTAT, il 26% appartiene alla fascia dai 20 ai 49 dipendenti, contro il 4% rilevato dall'ISTAT, l'8%, infine, si colloca nella fascia delle imprese con più di 50 dipendenti, contro il 2% dell'ISTAT.

Dal confronto tra questi dati, emerge in generale come l'API sia un'associazione rappresentativa di imprese di dimensione media e medio-piccola, attive prevalentemente nel settore manifatturiero e con una forte componente metalmeccanica. Di tutto questo occorrerà tener conto, per una valutazione corretta dei risultati relativi alla distribuzione settoriale e dimensionale delle imprese che impiegano lavoratori extra-comunitari.

Venendo ai risultati dell'indagine, solo 137 delle 428 imprese interpellate, pari al 32% del totale, occupano lavoratori extracomunitari. La composizione settoriale di queste imprese diverge da quella complessiva delle associate all'API. La maggior parte delle imprese che hanno dichiarato di impiegare lavoratori extracomunitari appartiene al settore metalmeccanico (51,8%), una percentuale leggermente maggiore della quota rappresentata da questo settore sul totale delle associate API (46%) (Tabella 2). Oltre al metalmeccanico, anche il settore alimentare sembra impiegare lavoratori stranieri più della media (7,3% contro 2%), mentre l'impiego è relativamente più contenuto nel settore edile (14,6% contro il 23%) e del tessile-abbigliamento (5,8% contro 9%). E' probabile che queste differenze rispecchino in parte l'esistenza di diversità nella domanda di lavoro che proviene dai diversi settori: ad esempio, l'inserimento degli extra-comunitari è più diffuso nei settori alimentare e meccanico a differenza di quanto accade nel tessile-abbigliamento.

E' da notare che nessuna impresa del settore informatico, che rappresenta il 3% degli associati API e che presumibilmente richiede livelli elevati di qualificazione della forza lavoro, risulta avere dipendenti di provenienza extracomunitaria.

Lo stesso confronto può essere ripetuto riguardo alla dimensione delle imprese. Le imprese che impiegano stranieri sembrano concentrarsi soprattutto nelle fasce dimensionali maggiori (confronto tra la Tabella 1 e la Tabella 3). Le imprese micro (da 1 a 9 addetti) hanno infatti un peso minore della media (23% contro una rappresentanza nel campione del 38%), mentre le fasce da 20 a 49 addetti hanno un'incidenza più rilevante (37,8% contro 26%).

Quanto pesano i lavoratori stranieri dentro le imprese?

L'incidenza dei lavoratori immigrati sul totale degli occupati delle aziende che fanno ricorso a manodopera straniera è in media del 18% (Tabella 4). E' interessante scomporre questo dato per settore di attività e per classe dimensionale dell'impresa (Tabelle 4 e 5).

Trascurando i settori dove il numero di osservazioni è esiguo, l'incidenza degli stranieri sugli occupati risulta particolarmente elevata nel settore edile e delle costruzioni, in media un quarto dei lavoratori, e nel settore alimentare, pari a circa il 21% (Tabella 4). Nelle imprese dell'industria più rappresentata, la metalmeccanica, gli stranieri pesano in media il 16% sul totale dei lavoratori.

Un altro dato interessante è la relazione tra l'incidenza media dei dipendenti immigrati e le dimensioni dell'impresa. Come mostra la Tabella 5, esiste una chiara relazione inversa tra queste due variabili. Nelle aziende più piccole, l'incidenza degli stranieri risulta mediamente più elevata e pari al 29%. Questa percentuale decresce al crescere della dimensione, e diventa dell'8% nelle imprese con più di 50 dipendenti. Sembrano essere le imprese più piccole, dunque, a dipendere in misura maggiore dai lavoratori immigrati.

Chi sono gli immigrati e da dove provengono

Con le informazioni relative al paese d'origine, alla figura professionale e alle caratteristiche contrattuali, è possibile delineare un profilo più preciso della manodopera immigrata che lavora nelle imprese del campione API.

Secondo i dati ISTAT sulla presenza degli stranieri in Italia, la maggior parte degli immigrati nella provincia di Modena proviene dal Marocco (dati 2001), che rappresentano il 28,6% del totale contro il 13,3% della media nazionale, pari a più di 7300 persone, seguiti dai tunisini e dai ghanesi (entrambi 9,3%), dagli albanesi (7,5%), dai cinesi (4,9%), dai filippini (4,1%) e dai turchi (3,2%) (Tabella 6). Nelle imprese intervistate, la presenza di marocchini è superiore alla media di quasi quattro punti percentuali, così come superiore alla media, seppur con numeri assoluti più contenuti, è la presenza di tunisini, ghanesi, nigeriani, turchi, indiani e pakistani. Risultano invece sottorappresentati, nelle aziende intervistate (Tabella 7), gli immigrati dalla Cina, che preferiscono tendenzialmente mettersi in proprio (RER, 2002⁴), e dalle Filippine, comunità tradizionalmente dedita ai servizi domestici (Ambrosini, 2001). Anche la presenza di albanesi è inferiore alla loro quota sul totale dell'immigrazione provinciale.

⁴ In tale rapporto si sottolinea come la comunità cinese sia quella più attiva nella creazione di nuove imprese soprattutto nelle province di Modena, Reggio Emilia e Bologna.

L'analisi delle informazioni sull'inquadramento professionale degli stranieri occupati fornisce qualche elemento per capire il loro livello di qualificazione professionale (Tabella 8). Dai dati emerge una chiara prevalenza delle qualifiche basse. Il 56,2% degli stranieri lavora infatti come operaio comune, contro un 25,1% di operai qualificati e solo l'11,5% di specializzati. Il numero di immigrati che ricoprono ruoli tecnici o impiegatizi è trascurabile. Questi dati, in sé, non implicano che gli stranieri siano, relativamente agli italiani, maggiormente utilizzati nei lavori a minore qualificazione. Questa ripartizione, infatti, può essere semplicemente una conseguenza della struttura per qualifica dei lavoratori impiegati dalle imprese associate all'API.

L'affidabilità e le buone capacità professionali dei lavoratori stranieri sono testimoniate dal confronto tra il tipo di contratto al momento dell'assunzione e il contratto attuale (Tabelle 9 e 10). Al momento dell'assunzione, prevale nettamente il tempo determinato (44,2%) insieme alle forme contrattuali più precarie, mentre il 36,6% viene assunto a tempo indeterminato. Al momento dell'intervista, al contrario, il contratto è nel 75,8% dei casi a tempo indeterminato. Questo passaggio ad una maggiore stabilità del rapporto di lavoro rappresenta un chiaro indicatore di un positivo inserimento degli stranieri nelle imprese intervistate.

In accordo con la dinamica dei flussi migratori a livello nazionale, l'impiego di lavoratori stranieri nella provincia di Modena comincia ad assumere una certa rilevanza solo a partire dalla seconda metà degli anni novanta. La Tabella 11 fornisce un'idea della dinamica dei flussi migratori attraverso gli anni d'assunzione dei lavoratori stranieri. Pur partendo da valori molto bassi, le assunzioni sono aumentate nel 1989 e 1990, in concomitanza con l'emanazione di leggi che favorivano la regolarizzazione. Nella prima metà degli anni '90 assistiamo invece ad un rallentamento delle assunzioni, probabilmente a causa della modesta crescita economica del periodo. Dalla seconda metà degli anni '90 in poi si registra, invece, un continuo e notevole incremento di nuove assunzioni che giungono ad una vera e propria esplosione nel 2000 e nel 2001. I dati parziali del 2002 lasciano presagire un ulteriore aumento. Al di là dei numeri assoluti ridotti, che rispecchiano la limitatezza del campione di imprese intervistate, emerge chiaramente come il peso degli extra-comunitari nel mercato del lavoro provinciale stia crescendo a tassi molto elevati.

La dinamica da noi riscontrata rispecchia l'andamento storico dei flussi migratori individuato anche da altri studi (tra cui RER, 2002).

Assunzione e selezione dei lavoratori

La maggioranza delle imprese intervistate predilige i canali d'assunzione informali (Tabella 12). Tra questi, il principale è la conoscenza diretta dei lavoratori (59,9%), che si presentano spontaneamente nelle aziende o che rispondono ad un annuncio. Un ruolo importante è svolto dagli altri dipendenti extracomunitari (32,8%), che presentano all'azienda amici e connazionali, e dai dipendenti italiani (14,6%), che forniscono informazioni su stranieri in cerca di lavoro di cui hanno notizia o conoscenza. L'importanza dei canali informali è in larga parte imputabile alla dimensione medio-piccola delle aziende associate all'API (Tabella 13). Queste spesso non possiedono le competenze, il tempo e le risorse necessarie per effettuare ricerche di personale laboriose e raffinate (Ambrosini, 2001), preferendo rivolgersi ai propri dipendenti o muovendosi nell'ambito delle conoscenze personali.

Nella gran parte dei casi, le aziende dichiarano di non avvertire particolari differenze nei costi di ricerca tra personale di provenienza straniera e italiani (Tabella 14). Per circa il 18% delle imprese, è addirittura meno costoso assumere extra-comunitari. Quest'ultimo fatto, se da un lato segnala la presenza di un'offerta particolarmente abbondante di manodopera immigrata, dall'altro testimonia le difficoltà incontrate dalle imprese nel trovare italiani disposti a lavorare. Ciò è testimoniato anche da un altro dato. Anche se la maggior parte delle imprese dichiara di non far differenza tra italiani e stranieri quando domanda lavoro, è interessante notare come nel 37,2% dei casi si ricorra a personale extra-comunitario *solo dopo* aver constatato l'impossibilità ad assumere lavoratori italiani, a causa di problemi di offerta (Tabella 15). In altre parole, si ricorre agli stranieri perché si è in qualche modo costretti dalle condizioni del mercato del lavoro.

Per quanto riguarda i criteri attraverso i quali vengono selezionati i lavoratori di provenienza extracomunitaria (Tabella 16), è da rilevare come la formazione scolastica o professionale ricevuta, sia nel paese di origine sia in Italia, non venga considerata un elemento importante per chi assume. I fattori determinanti risultano essere di natura più pratica: la possibilità di controllare le precedenti esperienze lavorative presso imprese italiane (74,5%), il grado di conoscenza della lingua italiana (56,9%), la disponibilità ad effettuare turni o straordinari (20,4%).

L'importanza delle esperienze lavorative e del livello di padronanza della lingua italiana è confermata dal fatto che, per la maggior parte delle imprese intervistate, l'addestramento dei lavoratori immigrati risulta più complicato e richiede più tempo rispetto a quanto accade con gli italiani (Tabella 17). Le principali difficoltà sono appunto quelle linguistiche (80,3%), che amplificano i problemi

riscontrati nel processo di apprendimento (42,1%), forse imputabili a diversità socio-culturali, come la capacità di adattarsi a schemi e ritmi di lavoro tipici dei paesi avanzati (Tabella 18).

Tuttavia, quando viene chiesto di confrontare le abilità professionali dei dipendenti di origine extracomunitaria con quelle dei lavoratori italiani, emerge nella maggior parte dei casi un giudizio di sostanziale uguaglianza, ma non deve essere sottovalutato il fatto che circa un quarto delle imprese consideri gli immigrati meno abili e capaci (Tabelle 19, 20 e 21). Su questo, si tornerà tra breve. Nell'81% dei casi non emerge alcuna apprezzabile differenza tra le mansioni svolte dagli immigrati e quelle svolte dagli italiani, ma dove le differenze esistono, agli immigrati vengono assegnati i compiti più routinari, con minori responsabilità, o più faticosi (Tabella 22).

Nell'indagine si è cercato di verificare il percorso di carriera dei lavoratori extracomunitari, con particolare riferimento al miglioramento della loro posizione lavorativa all'interno delle aziende (Tabelle 23, 24 e 25). Dai dati è possibile registrare una maggioranza di progressioni (60,5%), dovuta essenzialmente all'anzianità di servizio. Il mancato miglioramento è invece attribuibile a diversi fattori, sempre secondo l'opinione delle imprese: la permanenza in azienda troppo breve (56,8%), minori ambizioni (31,8%) e una mancanza di interesse da parte del lavoratore (27,3%) (Tabella 25).

Qual è il giudizio sul grado d'integrazione dei lavoratori stranieri con i lavoratori italiani? Non sembrano esistere particolari problemi a questo proposito: nella grande maggioranza dei casi si parla di perfetta (35,6%) o comunque di discreta integrazione (53%) (Tabella 26).

Il fabbisogno di lavoratori extracomunitari

In questa sezione si è cercato di capire come le imprese intervistate valutino il mercato del lavoro extracomunitario sia da un punto di vista quantitativo che qualitativo. Nella percezione degli imprenditori, vi è un'ampia offerta di lavoratori immigrati nel mercato del lavoro locale. Su questo fronte non si registrano grossi vincoli di offerta, anche se circa un terzo delle imprese ritiene appena sufficiente o insufficiente la disponibilità di stranieri (Tabella 27). Pochi prevedono di variare nel futuro prossimo il numero di lavoratori extra-comunitari assunti (Tabelle 28-31), ma questo dato è probabilmente influenzato dalla congiuntura economica.

Molte imprese sono consapevoli che il rendimento dei lavoratori immigrati è strettamente connesso alle condizioni di vita lavorativa ed extra-lavorativa. Il 23,3% delle imprese del campione si adoperano al fine di agevolare l'inserimento degli stranieri nel luogo di lavoro. Un quarto delle imprese aiuta i lavoratori anche nell'inserimento extra-lavorativo: l'intervento più frequente consiste nell'aiuto nella ricerca di un'abitazione (93,1%) (Tabella 33). Incrociando le dimensioni delle imprese intervistate

con le politiche effettuate, è possibile notare come le aziende di minori dimensioni (da 1 a 9 dipendenti) siano tra le più sensibili ai problemi di inserimento (33,3%), forse in virtù del rapporto più stretto tra dipendenti e datori di lavoro (Tabella 34).

Appare infine negativo il giudizio degli imprenditori sull'offerta formativa fornito dagli intervistati: il 68,5% pensa che le istituzioni non siano abbastanza presenti nel gestire questa fase dell'integrazione (Tabella 35). In particolare, le imprese lamentano la scarsa capacità delle istituzioni locali di coinvolgere i cittadini extracomunitari in iniziative finalizzate alla formazione (78,4%) (Tabella 36).

Lavoratori extracomunitari e lavoratori meridionali

La difficoltà a trovare manodopera locale ha attirato nel tempo flussi di immigrati dal Mezzogiorno d'Italia nelle regioni settentrionali, ai quali solo recentemente si sono affiancati gli immigrati extra-comunitari. Che rapporto esiste tra queste categorie di immigrati? Stranieri e meridionali sono in diretta concorrenza tra loro sul mercato del lavoro provinciale, oppure vanno a coprire ruoli per lo più complementari? Qual è la percezione delle imprese di queste diverse categorie di lavoratori?

Sul totale delle imprese intervistate che occupano extra-comunitari, il 68% impiega anche lavoratori provenienti dal Mezzogiorno. Si tratta soprattutto di imprese metalmeccaniche ed edili. In media, il numero dei lavoratori meridionali occupati è leggermente superiore al corrispondente numero di extra-comunitari (Tabelle 4 e 37). E' interessante notare come non si trovi un rapporto di proporzionalità inversa tra incidenza media dei lavoratori meridionali e dimensioni d'impresa (Tabella 38), come, al contrario, si era riscontrato per i lavoratori extracomunitari. Questo, per certi versi, può essere interpretato come un segnale di maggior fiducia da parte delle imprese di dimensioni maggiori nei confronti dei meridionali rispetto agli stranieri oppure essere semplicemente un riflesso di una più lunga presenza nel mercato del lavoro locale di lavoratori provenienti dal Sud d'Italia.

Rispetto agli stranieri, il livello d'integrazione dei lavoratori meridionali con quelli locali è migliore, anche se il giudizio sull'integrazione è positivo in entrambi i casi (Tabelle 26 e 39). I meridionali risultano in generale integrati in un maggior numero di aziende (93,1% contro l'88,6% relativo agli stranieri), ma, soprattutto, il dato relativo alla "perfetta integrazione" aumenta di molto per quanto riguarda i dipendenti provenienti dal Mezzogiorno (79,2% contro 35,6%).

Dall'indagine, non emergono differenze tra le mansioni svolte dai meridionali e dai locali (Tabelle 40 e 41). Da sottolineare, comunque, come la percentuale ottenuta in questa domanda dai

dipendenti provenienti dal Sud del paese (95,0%) sia maggiore di quella ottenuta dagli immigrati (81,6%).

Il risultato più interessante riguarda il giudizio delle imprese sulle diverse categorie di lavoratori a seconda della loro provenienza geografica, distinguendo tra locali, centro-settentrionali, meridionali ed extracomunitari (Tabella 42). Come in parte ci si aspettava, l'ordine di preferenza è netto e inequivocabile: i lavoratori locali risultano essere di gran lunga i preferiti dalle imprese, seguiti dai centro-settentrionali, dai meridionali e, infine, dagli immigrati. E' da notare come il distacco tra queste due ultime provenienze sia abbastanza ridotto. In altre parole, dal punto di vista delle imprese, i lavoratori meridionali e i lavoratori stranieri sono percepiti come sostituti e come i *meno* desiderabili, a parità di altre condizioni. Successivamente si è chiesto agli intervistati di indicare le motivazioni dell'ordine di preferenza prescelto (Tabella 43). L'opzione più selezionata riguarda le affinità socio-culturali (54,7%), seguite dalla maggiore affidabilità (46,2%). Solo in seconda battuta vengono scelte motivazioni di carattere più economico, come maggiore produttività, migliore formazione e facilità nel controllo delle referenze. La disponibilità mostrata dal lavoratore, invece, non appare una variabile discriminante (6,6% dei casi).

Parte seconda: le imprese che non occupano lavoratori stranieri

Come confermano molte indagini sul campo condotte in Emilia e in diverse parti d'Italia e come risulta in parte anche dai risultati esposti finora, il giudizio sulle condizioni lavorative degli extracomunitari nel sistema produttivo italiano è sostanzialmente positivo. Pur con qualche cautela, è possibile affermare che gli stranieri si inseriscono abbastanza facilmente nel contesto di lavoro, svolgono mansioni tendenzialmente simili a quelle svolte dai lavoratori italiani, hanno accesso alla progressione di carriera e alla stabilizzazione del rapporto di lavoro in misura non troppo dissimile da quanto accade ai loro compagni italiani. Queste conclusioni, tuttavia, si basano in genere sulle informazioni e sui dati che provengono o dalle imprese che hanno deciso di impiegare lavoratori stranieri, o dagli stessi lavoratori stranieri che risultano in qualche modo già inseriti presso imprese italiane. Poco o nulla si sa delle imprese che *non* occupano o che hanno smesso di occupare stranieri. Solo prendendo in considerazione anche queste imprese e valutando le loro motivazioni è possibile arrivare a delle conclusioni più equilibrate sullo stato e sulle prospettive dell'inserimento lavorativo degli immigrati.

A questo fine, come accennato nell'introduzione, si è deciso di effettuare una seconda indagine, questa volta rivolta a quelle imprese, che rappresentano la maggioranza del campione intervistato (il 68%), che avevano risposto al questionario dichiarando di non impiegare lavoratori extracomunitari al momento dell'intervista. Di questo gruppo, 135 imprese hanno collaborato all'indagine.

In termini settoriali, la distribuzione di queste imprese è anche in questo caso condizionata dalle caratteristiche delle aziende associate all'API, che in maggioranza appartengono al settore metalmeccanico (Tabella 44). Dal confronto con le imprese che occupano stranieri, tuttavia, emergono dei risultati interessanti. Le imprese metalmeccaniche, ad esempio, sono relativamente meno rappresentate di otto punti percentuali (44% contro 52%). La quota di imprese edili, soprattutto, è quasi dimezzata rispetto al caso precedente (8% contro 15%), così come sottorappresentati sono i settori alimentare e della ceramica. Al contrario, cresce il peso delle imprese del commercio, dei servizi alle imprese e soprattutto dell'informatica, anche se i numeri complessivi sono piuttosto modesti. Queste informazioni suggeriscono che la componente settoriale è importante nel valutare le prospettive di inserimento degli immigrati. Le caratteristiche della domanda di lavoro delle imprese metalmeccaniche, edili e alimentari sono probabilmente più compatibili con i profili professionali degli immigrati di quanto non accada nel caso del settore tessile (si tenga che i cinesi costituiscono una comunità a sé) o dei settori del terziario, che richiedono lavoratori con maggiore qualificazione o migliori competenze linguistiche e relazionali. Questo è un dato non preoccupante che trova ampio riscontro in altre indagini.

Le imprese che non occupano stranieri presentano un'altra importante differenza rispetto alle imprese che impiegano extracomunitari: la loro dimensione è marcatamente più piccola (Tabella 45). Le aziende micro da 1 a 10 dipendenti rappresentano infatti il 46% del totale, contro il 23% del caso precedente. Una prima possibile spiegazione è la composizione settoriale, che vede, relativamente al primo campione di imprese, una maggiore importanza dei settori caratterizzati da dimensioni minori (tessile-abbigliamento, commercio, servizi, informatica). Un'altra possibile spiegazione può essere connessa alla cultura imprenditoriale delle imprese più piccole, probabilmente più diffidenti nei confronti dei lavoratori che provengono da regioni e paesi diversi.

Non esistono invece apprezzabili differenze per quanto riguarda i canali d'assunzione più utilizzati dagli intervistati (Tabella 46). Anche in questo caso vengono prediletti quelli informali (conoscenza diretta 79,3%, altri dipendenti 34,8%). Tuttavia, le imprese che non occupano stranieri ricorrono molto più spesso alle agenzie d'impiego (23,7% contro 9,5% in Tabella 12), ma si tratta di numeri molto contenuti.

Le informazioni più interessanti provengono dall'insieme di domande che riguardano l'atteggiamento nei confronti degli stranieri, sia per quelle imprese che hanno sperimentato nel passato un rapporto di lavoro con gli stranieri, sia nel caso non vi sia una precedente esperienza. Al primo gruppo appartiene quasi il 30% delle imprese (Tabella 47). Perché queste imprese non hanno lavoratori stranieri se li hanno avuti nel passato? Le risposte a questa domanda non sono in generale molto confortanti (Tabella 48). La maggior parte delle imprese ha risposto che gli stranieri si sono licenziati (46,2%), ma i motivi di questo non sono affatto chiari. Nel 12,8% dei casi è scaduto il contratto a tempo determinato, ma non è chiaro perché non sia stato rinnovato. Decisamente preoccupanti sono le risposte che imputano esplicitamente la cessazione del rapporto di lavoro alla scarsa affidabilità (20,5%), allo scarso rendimento (17,9%), alle difficoltà nell'addestramento, ai problemi legati ai ritmi di lavoro, alle differenze socio-culturali. Si tratta di poche risposte in termini numerici, ma che segnalano un giudizio negativo sugli immigrati che non deve essere sottovalutato.

Una conferma di questo proviene dalle risposte delle imprese che non hanno esperienze passate di assunzione di stranieri (Tabella 49). Nel 46,2% dei casi le imprese non hanno assunto stranieri perché non hanno sentito il bisogno di aumentare il proprio personale, e questo è un dato confortante. Un numero non trascurabile di imprese, tuttavia, ha risposto di avere scarsa fiducia nelle capacità degli immigrati (26,9%), o di avere riscontrato in loro una insufficiente specializzazione e preparazione professionale (10,8%). Non è tuttavia chiaro su cosa si basi questo giudizio, dato che nessuna di queste imprese ha avuto esperienze di lavoro con stranieri. Solo il 5,4% segnala difficoltà burocratiche, il che, forse, testimonia una discreta politica dei flussi migratori da parte delle istituzioni, almeno per quei lavori a carattere non stagionale.

La Tabella 50 conferma a grandi linee la situazione esposta nella prima parte: il 53,3% degli intervistati non ha intenzione di assumere in futuro lavoratori provenienti da paesi esterni all'Unione Europea. Inoltre, anche chi prevede di assumerne, preferisce (25,2%) verificare in primo luogo la disponibilità di personale italiano.

Anche in questo secondo questionario si è chiesto di esprimere un ordine di preferenza dei lavoratori per aree di provenienza. Come nel caso precedente, la preferenza è nettamente verso i lavoratori locali. Vi è, tuttavia, rispetto al primo questionario, una differenza più marcata tra meridionali ed extracomunitari (Tabella 51). Anche le motivazioni addotte sono simili a quelle date nel primo questionario. Risulta tuttavia più importante la formazione professionale (38% contro 28,3%, Tabelle 52 e 43) e la possibilità di controllare meglio referenze ed esperienze di lavoro (38% contro

21,7%). Questo, probabilmente, è di nuovo il risultato del maggior grado di specializzazione richiesto dalle aziende che appartengono al secondo campione.

Parte terza: il punto di vista dei lavoratori

In questa parte vengono presentati i risultati dell'indagine condotta sui lavoratori extracomunitari residenti nella provincia di Modena ed occupati presso aziende del settore metalmeccanico, il più rilevante dal punto di vista della presenza straniera nella provincia (servizi a parte). I dati presentati sono il risultato di 75 interviste, condotte nel periodo luglio/settembre 2002, attraverso un questionario sottoposto direttamente ai lavoratori extra-comunitari che lavorano nelle imprese del precedente campione.

I risultati presentati in queste pagine completano l'indagine, affiancando il punto di vista dei lavoratori a quello delle imprese. Si è data così la possibilità agli immigrati di esprimere le proprie valutazioni in merito all'inserimento professionale e, più in generale, all'integrazione sociale a Modena. Dei lavoratori immigrati, in particolare, oltre alle loro caratteristiche generali (sesso, età, paese di provenienza, titolo di studio, qualificazione professionale), si è voluto soprattutto conoscere l'atteggiamento e le motivazioni verso il lavoro e la comunità nella quale sono inseriti, il rapporto con gli imprenditori, con i lavoratori locali e con altri lavoratori immigrati, i problemi di integrazione. Va segnalato che nel complesso vi è stata un'elevata adesione da parte degli intervistati, molti dei quali hanno mostrato o espresso apertamente soddisfazione per essere ascoltati.

Caratteristiche generali degli intervistati

Le nazionalità nell'insieme degli intervistati sono 13. I gruppi più numerosi sono rappresentati, nell'ordine, da marocchini, ghanesi e tunisini che complessivamente comprendono il 73% del campione. Altri gruppi significativi sono i filippini, gli albanesi, i nigeriani e gli etiopi (Tabella 53). Tra i singoli paesi, la nazionalità più frequente nel nostro campione è quella del Marocco (36%), seguita dal Ghana (22,7%), dalla Tunisia (14,7%) e dalle Filippine (5,3%). Se si considerano le rispettive incidenze percentuali, questa composizione del campione è coerente con quella degli stranieri residenti in provincia.

Per ciò che concerne il sesso, è opportuno segnalare la totale assenza di lavoratrici sul totale degli intervistati. La ragione sta nel fatto che le lavoratrici straniere sono difficilmente impiegate nel settore metalmeccanico, ambito nel quale si è sviluppata la nostra ricerca.

La composizione degli intervistati per classi d'età (Tabella 54), evidenzia la netta prevalenza dei lavoratori compresi tra i 26 e i 40 anni, che rappresentano il 62,7% del complesso dei lavoratori, seguita da quella tra i 41 e i 50 anni (22,7%). Queste due fasce, insieme, comprendono circa l'85% del campione. Segue la fascia di lavoratori più giovani, di età compresa tra i 18 e i 25, che rappresentano il 12% del complesso.

La distribuzione per età dei lavoratori extracomunitari conferma una circostanza largamente nota in letteratura e carica di implicazioni per il futuro della popolazione di Modena: l'età media degli immigrati, in particolare quando si tratta di prima e seconda generazione (com'è in Italia), è in generale nettamente inferiore a quella degli autoctoni. La tendenza è rafforzata se si considera non l'intera popolazione ma i soli soggetti in età lavorativa: infatti, se si confrontano i dati nazionali con quelli della provincia di Modena, la fascia d'età più produttiva di 25-49 anni vede gli italiani con una quota 36,6%, contro la quota di immigrati del 62%. Il fenomeno è destinato ad accentuarsi negli anni a venire, dal momento che le stime fatte a livello nazionale sulla base delle attuali tendenze demografiche prevedono un'ulteriore riduzione della popolazione tra i 20 e i 59 anni (Caritas 2001).

L'anno di arrivo è direttamente sostenuto dalla legislazione operante in Italia. Infatti, se a partire da metà degli anni '70 incominciano a manifestarsi flussi di immigrazione abbastanza regolare, è soprattutto in concomitanza con le leggi che consentono agli immigrati di regolarizzare la propria presenza che si registrano gli incrementi più significativi nell'andamento del flusso migratorio. Nel caso del nostro campione, un primo incremento sostanziale degli arrivi si è registrato a partire dal 1987, come conseguenza delle regolarizzazioni dovute all'operare dal primo provvedimento legislativo del 1986⁵. Un ulteriore incremento degli accessi è avvenuto in seguito alle disposizioni di sanatoria contenute nella successiva legge 39/90 (legge Martelli⁶), che ha consentito di regolarizzare circa 240.000 persone. La terza ondata migratoria si è registrata agli inizi degli anni '90, come conseguenza di diverse crisi internazionali (guerra del Golfo, dissoluzione dell'URSS, crollo del vecchio regime albanese, guerra in ex Jugoslavia). In questi anni l'Italia ha vissuto le più vaste ondate migratorie della sua storia, con un aumento costante degli ingressi, che si sono stabilizzati verso la metà degli anni '90.

⁵ Risale infatti a questo anno la prima legge (L. 943/1986) varata in materia di immigrazione, che regolarizzò 115.000 persone che riuscirono a dimostrare di essere già presenti in Italia al 31 dicembre 1986 e di avere un lavoro dipendente o di cercarlo attivamente; prima esistevano solo provvedimenti dell'epoca fascista regolati dal Testo Unito delle leggi di polizia del 1931 che non venivano mai applicati. In pratica mancava qualsiasi tipo di legislazione e di misura restrittiva. Negli anni Ottanta centinaia di migliaia di persone immigrarono in Italia illegalmente, in un primo momento indisturbate, mentre nello stesso periodo gli altri paesi europei avevano già attivato politiche di chiusura delle frontiere

⁶ La legge mantenne le linee generali della L. 943 integrandola con lo stanziamento di un fondo destinato agli enti locali per la realizzazione di strutture di accoglienza attraverso la mediazione delle Regioni; inoltre prevede il superamento del limite della "riserva geografica" per la richiesta d'asilo politico e l'ampliamento dell'area dei beneficiari, dal momento che si consente la regolarizzazione anche i commercianti ambulanti.

Sostanzialmente è nel quinquennio 1986/1990 che gli immigrati già presenti hanno avuto la possibilità di uscire dal limbo in cui le carenze di normative li confinava no. Questo ha comportato anche un aumento dei flussi di trasferimento dalle regioni meridionali verso il Nord del paese, dove maggiori erano le possibilità di impiego regolari e più favorevoli le condizioni di lavoro. Si è avviato quindi un processo di mobilità territoriale e lavorativa degli immigrati, con un percorso dal Sud al Nord e dalle occupazioni irregolari e marginali a quelle regolari e stabili.

A conferma di quanto osservato abbiamo le dichiarazioni di alcuni intervistati, i quali hanno sottolineato che il loro ingresso in Italia ha coinciso con una sanatoria. Tra le motivazioni dell'Italia come luogo di destinazione, appare frequentemente l'immagine di un paese più tollerante dal punto di vista legale rispetto ad altri paesi considerati territori d'immigrazione.

La gran parte degli intervistati è sposato, ha figli ed ha il coniuge con sé in Italia (Tabella 55). I dati rilevati evidenziano la presenza del coniuge nel 64% dei casi e dei figli nel 53% dei casi. Tuttavia, si ha ragione di ritenere che tale percentuale sia più elevata dal momento che una percentuale consistente di intervistati non ha risposto alla domanda: è probabile che in questo caso la mancata risposta segnali una presenza irregolare che l'intervistato non vuole per prudenza rivelare. Solo il 10,7% afferma di non avere il coniuge con sé pur essendo sposato, mentre la percentuale si accresce per i figli (29,3%). Questo dato non sorprende dal momento che il lavoratore emigrato ha in genere più difficoltà a tenere con sé i figli, soprattutto se si considera che in Italia, e Modena non fa eccezione, l'offerta di servizi per le famiglie è più limitata rispetto ad altri paesi europei.

I dati appena esaminati fanno emergere nel complesso una situazione di immigrazione dai tratti abbastanza stabili: infatti, la gran parte dei lavoratori intervistati ha una situazione familiare dove i membri sono ricongiunti e stabilmente insediati a Modena, il che conferisce un carattere di non transitorietà all'immigrazione. Ciò è confermato dal fatto che quasi la metà afferma di volersi stabilire in Italia con la famiglia (Tabella 55), mentre solo il 28% dei casi intende rientrare al proprio paese.

Questo insieme di dati è positivo sotto diversi profili: da un lato rassicura le imprese sulla disponibilità futura di offerta di lavoratori con caratteristiche professionali coerenti con la domanda locale, dall'altro, e più generale, rende possibile perseguire con maggiore efficacia strategie di integrazione.

Gli inserimenti lavorativi: qualifiche attuali

La maggior parte dei lavoratori intervistati è operaio generico (Tabella 56). Gli operai qualificati o specializzati rappresentano un quarto degli intervistati (25,3%), mentre solo un lavoratore ha dichiarato di far parte della categoria degli impiegati. Il confronto con il livello di istruzione mette in luce la relazione tra la qualifica e l'istruzione degli intervistati. Infatti, ai livelli medi e superiori di scolarizzazione, la quota di operai comuni si abbassa e cresce in percentuale il numero degli operai specializzati.

Dal punto di vista contrattuale, la quasi totalità degli intervistati (89,3%) ha un contratto a tempo indeterminato (Tabella 57). Questo risultato è coerente con quanto visto nella prima parte di questo rapporto. I pochi casi in cui il contratto è a termine o di apprendistato riguardano persone molto giovani e/o in città da poco tempo. Il dato è significativo in quanto l'indagine ha interessato essenzialmente occupati presso aziende di piccole e medie dimensioni del settore metalmeccanico. Esso segnala che la stabilità dell'impiego per il lavoro immigrato non dipende dalla dimensione delle aziende ma piuttosto dal contesto generale entro cui l'impresa è collocata e dal ciclo della produzione. In proposito va ricordato che la provincia di Modena ha un mercato del lavoro molto teso, con un tasso di disoccupazione inferiore al 3%; inoltre, il settore metalmeccanico della provincia non ha un andamento stagionale della produzione, a differenza di altri settori quali l'alimentare o l'edilizia.

Le retribuzioni appaiono nella norma, e vengono considerate tali dagli intervistati (Tabella 58), anche se ovviamente queste crescono al crescere delle qualifiche. Il dato è coerente con quello che abbiamo commentato poco sopra sulla stabilità dell'impiego e testimonia l'interesse da parte delle imprese a mantenere i lavoratori al proprio interno.

I cambiamenti intervenuti nelle condizioni di lavoro

L'analisi dei cambiamenti intervenuti tra il periodo di assunzione e quello dell'intervista consente di esaminare la mobilità salariale e professionale dei lavoratori immigrati all'interno dell'impresa. Il quadro che emerge è tutt'altro che statico e di segno sostanzialmente positivo: nel 70% dei casi vi sono stati aumenti salariali, e nel 64% un miglioramento nelle mansioni effettivamente svolte (Tabella 59).

Più lente sembrano invece essere le progressioni di carriera che prevedono un passaggio di qualifica, che ha interessato poco meno della metà degli intervistati (Tabella 60). Il dato segnala una

certa resistenza da parte delle imprese a formalizzare il passaggio di qualifica, che è comunque legato anche ad altre variabili quali il livello di istruzione.

Per i due terzi dei lavoratori che hanno avuto un passaggio di qualifica, si registra anche un aumento della retribuzione (Tabella 61), come previsto dalle norme contrattuali (Tabelle 60 e 61). Il quadro interpretativo è chiaro: cambiano le mansioni, le imprese riconoscono il cambiamento con il passaggio di qualifica e, di conseguenza, anche carriere e salari mutano a beneficio del lavoratore. Diverso, e da sottolineare, è il caso di quei lavoratori (l'11,1% del totale) che hanno un passaggio di qualifica anche se non vedono modificare le mansioni svolte. La ragione non è del tutto chiara: potrebbe trattarsi di un semplice riconoscimento d'anzianità, oppure, e questa è l'ipotesi più probabile, potrebbe trattarsi di lavoratori assunti con qualifiche inferiori rispetto alle mansioni svolte. Tutto questo segnala un atteggiamento di cautela da parte delle imprese nell'attribuzione delle qualifiche all'ingresso del lavoratore, in attesa di avere un'idea più precisa delle sue capacità professionali. In entrambi i casi, è evidente che le imprese sono disponibili al passaggio di qualifica solo dopo aver conosciuto il lavoratore. Questo è del tutto comprensibile, ma sarebbe interessante sapere quanto tempo occorre per valutare il lavoratore. Se i tempi si dilatano, di fatto si comprimono i salari ed i percorsi di carriera dei lavoratori.

Per un terzo dei lavoratori, infine, il mutamento delle mansioni non ha avuto un riconoscimento in termini di carriera, confermando una certa resistenza da parte delle imprese a modificare il contratto di lavoro.

Confrontando le variazioni salariali e di mansione, si può notare come il gruppo dei lavoratori che hanno modificato le proprie funzioni rispetto al momento dell'assunzione sia grosso modo diviso a metà: il 56% ha ottenuto un riconoscimento salariale, mentre il 44% non ha ottenuto alcun beneficio (Tabella 61).

Questi risultati indicano l'esistenza di una mobilità professionale per i lavoratori interessati, anche se non va dimenticato che questa si limita ai profili professionali più bassi. Inoltre, le imprese mostrano una certa resistenza nel cambiare le qualifiche preferendo compensare i cambi di mansione con aumenti salariali. E' possibile, tuttavia, che questo comportamento sia generalizzato e non riguardi specificamente i lavoratori immigrati.

I livelli d'istruzione, formazione professionale ed inserimenti lavorativi

In linea generale, ci si dovrebbe aspettare che la formazione scolastica e professionale dell'immigrato condizioni la sua collocazione nel contesto lavorativo. Occorre precisare che la

valutazione della formazione scolastica è alquanto difficile, data la difformità tra i vari paesi dei sistemi educativi e dei titoli di studio rilasciati. Si è ritenuto opportuno classificare l'esperienza scolastica in sole tre classi: di base, intermedia ed avanzata, corrispondente alla formazione elementare italiana, a quella delle scuole medie-superiori ed a quella universitaria.

Dal punto di vista della formazione acquisita in patria, la maggior parte dei lavoratori intervistati (60%) è in possesso della sola licenza media o elementare, mentre il 30,7% possiede un diploma e solo il 9,3% ha dichiarato di essere laureato (Tabella 62).

Dall'analisi della relazione tra titolo di studio e carriera degli intervistati (Tabella 63), emerge come il livello di scolarizzazione rivesta una discreta rilevanza: i lavoratori con una formazione superiore o intermedia risultano premiati. Se, in qualche misura, tutti i lavoratori immigrati hanno visto mutare i propri profili in termini di mansioni e salari, sono soprattutto i lavoratori con una formazione superiore a quella elementare a risultare maggiormente interessati al cambiamento. Infatti, l'incidenza percentuale di coloro che hanno avuto aumenti di stipendio o modifiche di mansione è nettamente più elevata per coloro che hanno ricevuto una formazione intermedia (rispettivamente 91,3% e 73,9%) o superiore (71,4% e 85,7%).

Si noti che la migliore dinamica salariale interessa soprattutto i lavoratori con scolarizzazione intermedia, a conferma del gradimento da parte delle imprese per questo tipo di formazione. Questo risultato è in sintonia con la tendenza generale della domanda di lavoro locale che privilegia la formazione intermedia rispetto a quella superiore. E' possibile che questa tipologia di lavoratori appaia più duttile rispetto alle mansioni richieste, e soprattutto più disponibile ad acquisire una retribuzione meno elevata rispetto a chi possiede una formazione superiore.

Un terzo degli immigrati intervistati ha dichiarato di aver partecipato a corsi di formazione professionale in provincia di Modena. Di questi, due terzi hanno considerato positivamente la formazione ricevuta, ritenuta fondamentale per l'inserimento al lavoro (Tabelle 64). Il resto ha invece espresso un giudizio nettamente sfavorevole nei confronti di questa esperienza. Relativamente alla tipologia di corsi sostenuti (Tabella 65), una buona percentuale degli intervistati (58,3%) si è indirizzata verso corsi finalizzati all'inserimento nel settore metalmeccanico (saldatura, controllo numerico e tornitore), coerentemente col fatto che questo settore è prevalente in ambito locale. Sotto questo profilo vi è congruità tra percorsi formativi e abilità richieste dalle imprese, pur con i limiti che abbiamo appena evidenziato.

Più rilevante è il fatto che la maggior parte degli intervistati non abbia partecipato a corsi di formazione locali. Da una lato questo può sembrare positivo, in quanto testimonia la relativa facilità di

inserimento professionale. Da un punto di vista più generale, tuttavia, può essere il segnale di un sostanziale disinteresse nei confronti dell'esperienza formativa, e questo potrebbe in prospettiva impoverire la qualità dell'offerta del lavoro locale. Questo è preoccupante, in quanto una caratteristica tipica del sistema dei distretti industriali è la valorizzazione delle competenze del lavoro impiegato, che rappresenta un elemento cruciale di successo dell'attività economica. Il disinteresse nei confronti della formazione da parte degli immigrati è testimoniato dal fatto che l'obbligo alla frequenza viene stimolato attraverso forme di controllo rigido o, addirittura, di remunerazione delle presenze.

Rispetto alle prospettive future di formazione, le risposte non sono del tutto incoraggianti: solo la metà degli intervistati, infatti, si è dimostrata disponibile a frequentare un corso (Tabelle 64 e 65). Ancora una volta l'interesse si concentra prevalentemente sul settore meccanico, anche se si registra un discreto interesse per l'informatica e per la lingua italiana. Sull'aspetto linguistico dovrebbero essere potenziati gli interventi, in quanto questo è un elemento che ha grande rilevanza per l'inserimento professionale e sociale dei lavoratori e delle loro famiglie, come peraltro è emerso più volte nel corso dell'indagine (anche in momenti non riportati nel presente rapporto).

E' opportuno che gli organismi competenti aprano una riflessione per aumentare l'impatto dell'attività di formazione e far acquisire la consapevolezza della sua rilevanza.

Valutazioni relative all'esperienza lavorativa in atto

Passiamo ora ad analizzare le impressioni dei lavoratori stranieri sul proprio posto di lavoro.

Il grado di soddisfazione è buono: solo una minoranza (4%) esprime un giudizio critico, dichiarandosi poco o per niente soddisfatta del lavoro che compie; tutti gli altri esprimono un giudizio positivo, deciso nel 72% dei casi e soddisfacente nel 24% (Tabella 66).

La valutazione del posto di lavoro sconta anche il giudizio, implicito od esplicito, delle relazioni sociali che accompagnano l'attività lavorativa. Da questo punto di vista, le risposte degli intervistati delineano un quadro molto positivo: il 90% dei lavoratori dichiara di avere nel complesso rapporti buoni o ottimi sia con i colleghi che con il datore di lavoro (Tabella 66).

In particolare, non viene segnalata alcuna difficoltà nei rapporti con gli altri lavoratori extracomunitari. Questo è degno di nota, se si considera che potrebbero coesistere dentro l'azienda diverse comunità etniche con diversi valori, lingue e religioni. In realtà, bisogna tenere presente che finora le assunzioni di extracomunitari sono avvenute per gran parte grazie all'intermediazione di familiari o amici che già lavorano all'interno dell'impresa. Come conseguenza si tende ad avere in azienda lavoratori provenienti dallo stesso paese. Questo semplifica le relazioni tra lavoratori, che hanno stesse

tradizioni culturali, spesso la stessa lingua ed una frequentazione che può andare al di fuori dell'ambito lavorativo.

Qualche problema si rileva nelle relazioni con i colleghi italiani, ma questo investe una minoranza degli intervistati (5,3%). Ancora più limitato, anche se non inesistente, è il numero di coloro che dichiarano di avere rapporti difficili con il datore di lavoro. Nell'insieme, dunque, sembra emergere un buon sistema di relazioni.

Rispetto alle possibilità di carriera, il 58,6% degli intervistati non segnala alcun elemento di discriminazione rispetto ai lavoratori italiani. Rimane tuttavia preoccupante il fatto che il 41% avverta delle differenze con i propri colleghi italiani. Questa percezione di discriminazione è un aspetto importante che andrebbe indagato con maggior attenzione in ricerche future. Qui si può solo dire che il giudizio appare in qualche misura influenzato sia dalla qualifica dell'intervistato, sia soprattutto dal livello di istruzione (Tabelle 67 e 68). Infatti sono i lavoratori con le qualifiche ed i livelli di istruzione più elevati che segnalano una maggiore discriminazione rispetto alle possibilità di carriera. Sotto tale profilo, le principali divergenze sono avvertite dagli impiegati e da chi ha un titolo di studio di livello intermedio.

A conclusione dell'analisi si è proceduto ad esaminare le ambizioni professionali dei lavoratori, verificando il loro interesse a migliorare la posizione all'interno dell'impresa. Dai risultati emerge un discreta motivazione alla progressione di carriera, dal momento che oltre il 70% degli intervistati vorrebbero occupare un ruolo di maggiore responsabilità ed importanza all'interno dell'impresa (Tabella 69). Mettendo in relazione questo risultato con quanto osservato in precedenza sulla formazione professionale, è evidente che vi sono spazi di lavoro notevoli. Gli immigrati hanno nel complesso un interesse a progredire e quindi potrebbero fruire, in prospettiva, della formazione professionale, a condizione che le imprese siano disponibili a favorire tali percorsi e che l'offerta formativa sia adeguata alle aspettative di imprese e di lavoratori. La riflessione è confermata dal fatto che il 70% degli intervistati interessati alla progressione di carriera ritiene di avere difficoltà in tale senso, sia per carenza di requisiti professionali (54,7%) che per difficoltà linguistiche (18,9%). Solo una minoranza (20,8%), che comunque deve far riflettere, ha una sfiducia generale dovuta alla percezione di un atteggiamento discriminatorio nei confronti degli stranieri.

Conclusioni

La ricchezza delle risposte e del materiale presentato consente di delineare un quadro abbastanza preciso delle caratteristiche degli immigrati e dei problemi relativi al loro inserimento lavorativo.

Come si è visto, le imprese intervistate si dividono nettamente in due gruppi: una parte non fa attualmente ricorso a lavoratori extra-comunitari, ed è la maggioranza. Le motivazioni di questo comportamento sono molteplici: caratteristiche specifiche della domanda di lavoro, esperienze negative pregresse, ma emerge anche un atteggiamento di diffidenza nei confronti degli stranieri che non va sottovalutato.

Dall'altro lato, tra le imprese che impiegano extra-comunitari, è interessante notare come la quota di questi lavoratori sul totale dei dipendenti sia piuttosto elevata, tra il 15 e il 20% a seconda dei settori. L'incidenza risulta particolarmente elevata nelle imprese di minori dimensioni anche se non nelle piccolissime unità produttive. Si tratta di percentuali certamente destinate ad aumentare, seppur con sensibili differenze tra settori di attività.

Vi è, tra gli immigrati, una prevalenza di qualifiche basse, ma esistono progressioni di carriera dovute soprattutto all'anzianità di servizio. Il dato conferma le difficoltà da parte delle imprese a trovare manodopera locale da impiegare nei lavori più semplici e meno qualificati. Conta poco, infatti, nel decidere l'assunzione, la qualificazione professionale del lavoratore straniero. Contano soprattutto le sue referenze e le precedenti esperienze di lavoro in Italia, essenzialmente come garanzia di serietà e affidabilità. E' anche vero che le progressioni, in termini di qualifiche, mansioni e salari, interessano maggiormente i lavoratori con livelli più elevati di istruzione. Si avverte una insufficiente attenzione delle istituzioni locali sui problemi di formazione degli immigrati, e gli stessi lavoratori extra-comunitari tendono a sottovalutare questo aspetto.

Il rapporto di lavoro prevalente è di tipo stabile. Si tratta di un dato molto importante e confermato anche da altre ricerche: il 76% risulta avere un contratto a tempo indeterminato, anche se al momento dell'assunzione prevalgono altre forme contrattuali che impegnano meno l'azienda. Alla stabilità del rapporto contrattuale si affianca una certa stabilità dell'inserimento sociale degli immigrati, come è confermato dalle interviste ai lavoratori. L'80% ha una situazione familiare stabile, con una prevalenza di ricongiunzioni, e solo il 28% dichiara di voler tornare nel proprio paese a conclusione dell'esperienza lavorativa.

E' interessante notare come i canali di assunzione siano prevalentemente informali, come la presentazione spontanea all'azienda da parte del lavoratore o l'intermediazione di altri dipendenti stranieri.

Imprese e lavoratori concordano nel giudicare in maniera ampiamente positiva il grado di integrazione dei lavoratori immigrati nei luoghi di lavoro. Esistono soprattutto difficoltà linguistiche, ma solo in parte problemi socio-culturali.

Una aspetto particolarmente delicato, che è stato affrontato da diversi punti di vista nel corso della rilevazione, riguarda l'esistenza di eventuali pregiudizi da parte delle imprese nei confronti degli immigrati o di fenomeni di discriminazione sul luogo di lavoro. Come prima conclusione generale, occorre dire che la valutazione cambia sensibilmente una volta che le imprese imparano a conoscere i lavoratori extra-comunitari dentro l'impresa, nel rapporto di lavoro. Una volta assunti e nella grande maggioranza dei casi, gli immigrati vengono considerati uguali agli italiani, anche se non vanno sottovalutate le risposte di un quarto delle imprese che li considerano meno capaci. Vi è, tuttavia, una percezione profondamente diversa delle categorie di lavoratori a seconda della loro provenienza, che incide nei processi di reclutamento e, forse, nei rapporti di lavoro anche se in maniera non facilmente rilevabile. La gerarchia è molto chiara: nella quasi totalità, le imprese dichiarano di preferire innanzitutto i lavoratori locali, seguiti dai lavoratori nel Centro-Nord, dai lavoratori meridionali e, in fondo, dagli immigrati stranieri. Quali sono le ragioni di questo ordine di preferenza? Essenzialmente affinità socio-culturali e maggiore affidabilità, anche se non è possibile dire cosa esattamente venga inteso con questo.

Rimane in sostanza l'impressione che l'assunzione dei lavoratori extra-comunitari venga vissuta dagli imprenditori come una scelta obbligata, imposta dalle condizioni del mercato del lavoro, alla quale non si può sfuggire, ma di cui si farebbe preferibilmente a meno. Colpisce anche la valutazione dei meridionali, nei cui confronti si percepisce ancora una certa distanza socio-culturale. Queste valutazioni condizionano in parte i criteri di selezione dei lavoratori: un buon 37% delle imprese ha dichiarato esplicitamente di cercare di assumere prima i lavoratori locali e solo successivamente, e nell'ordine prima descritto, le altre categorie di lavoratori. Il pregiudizio, come ci si aspettava, è ancora più forte per le imprese che non risultano impiegare lavoratori stranieri: una parte non trascurabile di queste, anche se non ha mai avuto stranieri tra il proprio personale, ha dichiarato di non volerne assumere per scarsa fiducia nelle loro capacità o per una loro insufficiente preparazione professionale.

Quanto di tutto questo è percepito dai lavoratori? Non molto, in verità. La maggioranza degli stranieri intervistati (59%) ha dichiarato di non avvertire alcun elemento di discriminazione da parte dei

propri datori di lavoro. Il grado di soddisfazione nei confronti del rapporto di lavoro è considerato in generale buono, e solo una minoranza ha dichiarato di percepire un atteggiamento discriminatorio nei loro confronti con specifico riferimento alle progressioni di carriera. Occorre tener presente, tuttavia, che i lavoratori intervistati sono da tempo presenti in azienda e integrati.

In conclusione, sotto il profilo dell'integrazione, il quadro è abbastanza positivo. Rigidità e pregiudizi, che ancora permangono, possono in prospettiva ridimensionarsi al crescere della conoscenza reciproca e dei processi di integrazione sociale degli immigrati. In questo contesto, le politiche pubbliche possono svolgere un ruolo di grande rilevanza.

Modena, giugno 2003

Riferimenti Bibliografici:

Ambrosini M. (2001), *La fatica d'integrarsi*, Il Mulino, Bologna.

CARITAS (2002), *Immigrazione. Dossier statistico 2002*, Roma

IRES (2002), *Il rapporto sull'immigrazione: scenari, mercato del lavoro e contrattazione*, Roma

ISTAT (1996), *Censimento Intermedio dell'industria e dei servizi*, ISTAT, Roma.

ISTAT (2001), *Censimento dell'industria e dei servizi, dati provvisori*, ISTAT, Roma.

RER (2002), *L'immigrazione straniera in Emilia Romagna*, FrancoAngeli, Milano.

TABELLA 1 - IMPRESE DELLA PROVINCIA DI MODENA PER CLASSI DI ADDETTI E SETTORE

| SETTORI DI APPARTENENZA | CLASSI DI ADDETTI | | | | TOTALE (valore assoluto) | TOTALE (%) | Quota delle imprese associate all'API |
|---|-------------------|------------------|------------------|-----------------------|--------------------------------|---------------|---|
| | 1-9 ADDETTI | 10-19 ADDETTI | 20-49 ADDETTI | 50 e oltre ADDETTI | | | |
| Industria alimentare | 1036 | 93 | 51 | 24 | 1204 | 6,8% | 2,4% |
| Industrie tessili-abbigliamento | 3302 | 428 | 132 | 34 | 3896 | 22,1% | 9,8% |
| Legno e carta | 819 | 103 | 32 | 19 | 973 | 5,5% | 5,3% |
| Industrie chimiche | 59 | 13 | 10 | 8 | 90 | 0,5% | 0,0% |
| Gomma e plastica | 140 | 39 | 17 | 12 | 208 | 1,2% | 2,7% |
| Ceramica, chimica, vetro | 297 | 101 | 72 | 74 | 634 | 3,6% | 4,4% |
| Industria metalmeccanica | 2868 | 605 | 315 | 136 | 3924 | 22,2% | 50,3% |
| Altre industrie manifatturiere | 501 | 38 | 17 | 1 | 557 | 3,2% | 0,0% |
| Settore costruzioni | 5825 | 250 | 60 | 18 | 6153 | 34,9% | 25,1% |
| Totale manifatturiera + costruzioni | 14847 | 1670 | 706 | 326 | 17639 | 100,0% | 100,0% |
| Quota per classe di dimensione imprese ISTAT | 84% | 9% | 5% | 2% | 100% | | |
| Quota per classe di dimensione imprese API | 38% | 28% | 26% | 8% | 100% | | |

Fonte: elaborazione su dati ISTAT,
Censimento Intermedio 1996, e API

**TABELLA 2 - SETTORE DI APPARTENENZA DELLE IMPRESE
CHE IMPIEGANO LAVORATORI EXTRA-COMUNITARI**

| SETTORI DI APPARTENENZA | Numero | % |
|---------------------------------|------------|--------------|
| Industria alimentare | 10 | 7,3 |
| Industrie tessili-abbigliamento | 8 | 5,8 |
| Legno | 4 | 2,9 |
| Grafica e cartotecnica | 5 | 3,6 |
| Gomma e plastica | 6 | 4,4 |
| Ceramica, chimica, vetro | 7 | 5,1 |
| Industria metalmeccanica | 71 | 51,8 |
| Altre industrie manifatturiere | | 0,0 |
| Settore costruzioni | 20 | 14,6 |
| Commercio | 4 | 2,9 |
| Servizi alle imprese | 1 | 0,7 |
| Altro | 1 | 0,7 |
| Totale | 137 | 100,0 |

TABELLA 3 - Dimensione delle imprese che impiegano stranieri

| Addetti | Numero | % |
|---------------|------------|--------------|
| 1 – 9 | 31 | 23,0 |
| 10 – 19 | 40 | 29,6 |
| 20 – 49 | 51 | 37,8 |
| 50 e oltre | 13 | 9,6 |
| Totale | 135 | 100,0 |

GRAFICO 1. SETTORE D'APPARTENENZA DELLE IMPRESE CHE OCCUPANO STRANIERI

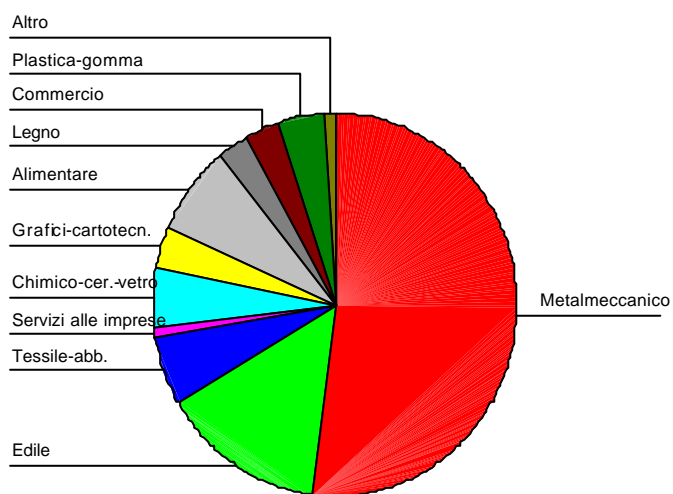


GRAFICO 2. DIMENSIONE DELLE IMPRESE INTERVISTATE

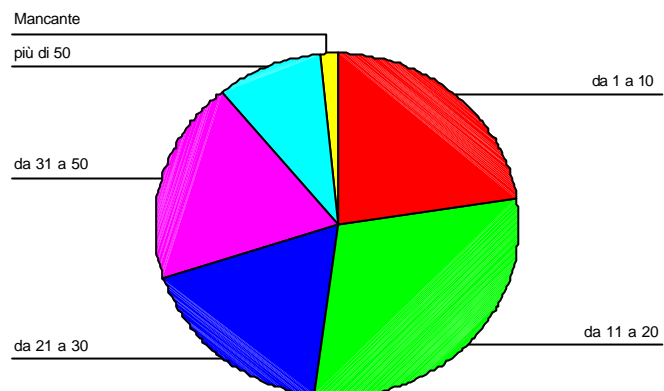


TABELLA 4. PRESENZA MEDIA DI EXTRA-COMUNITARI SUL TOTALE DEI LAVORATORI DELL'AZIENDA PER SETTORE DI ATTIVITA'

| SETTORE | % media | Aziende | Deviazione standard |
|----------------------|---------|---------|---------------------|
| Metalmecanico | 15,7% | 71 | 13,2% |
| Edile - costruzioni | 24,9% | 18 | 19,5% |
| Tessile-abb. | 13,6% | 8 | 16,4% |
| Servizi alle imprese | 12,0% | 1 | , |
| Ceramico | 23,1% | 7 | 15,2% |
| Grafici-cartotecn. | 5,8% | 5 | 1,5% |
| Alimentare | 21,3% | 10 | 19,8% |
| Legno | 27,6% | 4 | 19,2% |
| Commercio | 12,6% | 4 | 9,1% |
| Plastica-gomma | 21,1% | 6 | 12,7% |
| Altro | 10,6% | 1 | , |
| Totale | 17,7% | 135 | 15,1% |

TABELLA 5. INCIDENZA MEDIA DEI LAVORATORI EXTRACOMUNITARI PER CLASSI DIMENSIONALI D'IMPRESA

| | Media | N | Deviazione standard |
|-----------------------|-------|-----|---------------------|
| da 1 a 9 dipendenti | 29,4% | 31 | 13,5% |
| da 10 a 19 dipendenti | 19,7% | 40 | 16,8% |
| da 20 a 30 dipendenti | 11,7% | 25 | 10,4% |
| da 31 a 49 dipendenti | 11,0% | 26 | 10,8% |
| 50 e oltre dipendenti | 8,1% | 13 | 8,6% |
| Totale | 17,7% | 135 | 15,1% |

TABELLA 6. STRANIERI RESIDENTI IN PROVINCIA DI MODENA AL 1/1/2001 (PRIMI 20 PAESI)

| | PAESE DI PROVENIENZA | RESIDENTI | Percentuale |
|----|----------------------|-----------|-------------|
| 1 | Marocco | 7316 | 28,6 |
| 2 | Tunisia | 2380 | 9,3 |
| 3 | Ghana | 2375 | 9,3 |
| 4 | Albania | 1927 | 7,5 |
| 5 | Cina | 1256 | 4,9 |
| 6 | Filippine | 1035 | 4,1 |
| 7 | Turchia | 813 | 3,2 |
| 8 | Pakistan | 741 | 2,9 |
| 9 | Nigeria | 658 | 2,6 |
| 10 | Romania | 600 | 2,3 |
| 11 | India | 584 | 2,3 |
| 12 | Sri Lanka | 381 | 1,5 |
| 13 | Yugoslavia | 343 | 1,3 |
| 14 | Polonia | 264 | 1,0 |
| 15 | Francia | 224 | 0,9 |
| 16 | Russia | 224 | 0,9 |
| 17 | Germania | 222 | 0,8 |
| 18 | Regno Unito | 208 | 0,7 |
| 19 | Spagna | 188 | 0,7 |
| 20 | Brasile | 188 | 0,6 |

Fonte: elaborazioni su dati Istat.

TABELLA 7 - PAESE D'ORIGINE DEI LAVORATORI IMMIGRATI

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale valida | Percentuale cumulata |
|--------------|-----------|-------------|--------------------|----------------------|
| Validi | | | | |
| Marocco | 139 | 32,0 | 32,0 | 32,0 |
| Tunisia | 64 | 14,7 | 14,7 | 46,8 |
| Ghana | 56 | 12,9 | 12,9 | 59,7 |
| Albania | 28 | 6,5 | 6,5 | 66,1 |
| Nigeria | 19 | 4,4 | 4,4 | 70,5 |
| Turchia | 19 | 4,4 | 4,4 | 74,9 |
| India | 17 | 3,9 | 3,9 | 78,8 |
| Pakistan | 14 | 3,2 | 3,2 | 82,0 |
| Sri Lanka | 11 | 2,5 | 2,5 | 84,6 |
| Romania | 10 | 2,3 | 2,3 | 86,9 |
| Algeria | 6 | 1,4 | 1,4 | 88,2 |
| Filippine | 6 | 1,4 | 1,4 | 89,6 |
| Perù | 4 | ,9 | ,9 | 90,6 |
| Yugoslavia | 4 | ,9 | ,9 | 91,5 |
| Senegal | 3 | ,7 | ,7 | 92,2 |
| Argentina | 2 | ,5 | ,5 | 92,6 |
| Bangladesh | 2 | ,5 | ,5 | 93,1 |
| Costa Avorio | 2 | ,5 | ,5 | 93,5 |
| Cuba | 2 | ,5 | ,5 | 94,0 |
| Egitto | 2 | ,5 | ,5 | 94,5 |
| Macedonia | 2 | ,5 | ,5 | 94,9 |
| Moldavia | 2 | ,5 | ,5 | 95,4 |
| Polonia | 2 | ,5 | ,5 | 95,9 |
| Tanzania | 2 | ,5 | ,5 | 96,3 |
| Ucraina | 2 | ,5 | ,5 | 96,8 |
| Benin | 1 | ,2 | ,2 | 97,0 |
| Bosnia | 1 | ,2 | ,2 | 97,2 |
| Burkina Faso | 1 | ,2 | ,2 | 97,5 |
| Cina | 1 | ,2 | ,2 | 97,7 |
| Etiopia | 1 | ,2 | ,2 | 97,9 |
| Guinea | 1 | ,2 | ,2 | 98,2 |
| Mali | 1 | ,2 | ,2 | 98,4 |
| Russia | 1 | ,2 | ,2 | 98,6 |
| Thailandia | 1 | ,2 | ,2 | 98,8 |
| Ungheria | 1 | ,2 | ,2 | 99,1 |
| Mauritania | 1 | ,2 | ,2 | 99,3 |
| Somalia | 1 | ,2 | ,2 | 99,5 |
| Camerun | 1 | ,2 | ,2 | 99,8 |
| Colombia | 1 | ,2 | ,2 | 100,0 |
| Totale | 434 | 100,0 | 100,0 | |

TABELLA 8. FIGURA PROFESSIONALE DEGLI IMMIGRATI

| | | Frequenza | Percentuale | Percentuale valida | Percentuale cumulata |
|--------|-----------------------|-----------|-------------|--------------------|----------------------|
| Validi | Apprendista | 28 | 6,5 | 6,5 | 6,5 |
| | Operaio comune | 244 | 56,2 | 56,2 | 62,7 |
| | Operaio qualificato | 109 | 25,1 | 25,1 | 87,8 |
| | Operaio specializzato | 50 | 11,5 | 11,5 | 99,3 |
| | Tecnico | 1 | ,2 | ,2 | 99,5 |
| | Impiegato | 2 | ,5 | ,5 | 100,0 |
| | Totale | 434 | 100,0 | 100,0 | |

GRAFICO 3. FIGURA PROFESSIONALE

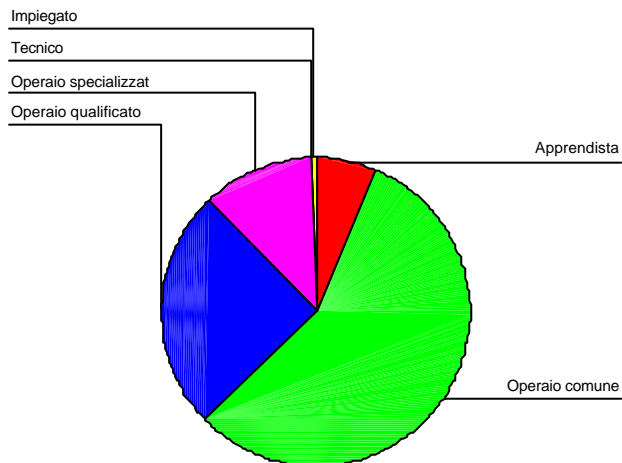


TABELLA 9 - CONTRATTO DI ASSUNZIONE DEGLI IMMIGRATI

| | | Frequenza | Percentuale | Percentuale valida | Percentuale cumulata |
|--------|----------------------------------|-----------|-------------|-----------------------|-------------------------|
| Validi | Apprendistato | 26 | 6,0 | 6,0 | 6,0 |
| | A tempo determinato | 192 | 44,2 | 44,2 | 50,2 |
| | A tempo indeterminato | 159 | 36,6 | 36,6 | 86,9 |
| | Lavoro interinale | 11 | 2,5 | 2,5 | 89,4 |
| | Part-time | 9 | 2,1 | 2,1 | 91,5 |
| | Formazione lavoro | 35 | 8,1 | 8,1 | 99,5 |
| | Collaborazione coord. e cont. | 2 | ,5 | ,5 | 100,0 |
| | Totale | 434 | 100,0 | 100,0 | |

TABELLA 10 – CONTRATTO ATTUALE DEGLI IMMIGRATI

| | | Frequenza | Percentuale | Percentuale valida | Percentuale cumulata |
|--------|----------------------------------|-----------|-------------|-----------------------|-------------------------|
| Validi | Apprendistato | 21 | 4,8 | 4,8 | 4,8 |
| | A tempo determinato | 58 | 13,4 | 13,4 | 18,2 |
| | A tempo indeterminato | 329 | 75,8 | 75,8 | 94,0 |
| | Lavoro interinale | 6 | 1,4 | 1,4 | 95,4 |
| | Part-time | 6 | 1,4 | 1,4 | 96,8 |
| | Formazione lavoro | 12 | 2,8 | 2,8 | 99,5 |
| | Collaborazione coord. e cont. | 2 | ,5 | ,5 | 100,0 |
| | Totale | 434 | 100,0 | 100,0 | |

TABELLA 11 - ANNO DI ASSUNZIONE DEGLI IMMIGRATI

| | | Frequenza | Percentuale | Percentuale valida | Percentuale cumulata |
|----------|--------|-----------|-------------|--------------------|----------------------|
| Validi | 1981 | 1 | ,2 | ,2 | ,2 |
| | 1988 | 1 | ,2 | ,2 | ,5 |
| | 1989 | 13 | 3,0 | 3,0 | 3,5 |
| | 1990 | 18 | 4,1 | 4,2 | 7,7 |
| | 1991 | 4 | ,9 | ,9 | 8,6 |
| | 1992 | 6 | 1,4 | 1,4 | 10,0 |
| | 1993 | 3 | ,7 | ,7 | 10,7 |
| | 1994 | 8 | 1,8 | 1,9 | 12,6 |
| | 1995 | 15 | 3,5 | 3,5 | 16,0 |
| | 1996 | 19 | 4,4 | 4,4 | 20,5 |
| | 1997 | 17 | 3,9 | 4,0 | 24,4 |
| | 1998 | 34 | 7,8 | 7,9 | 32,3 |
| | 1999 | 33 | 7,6 | 7,7 | 40,0 |
| | 2000 | 90 | 20,7 | 20,9 | 60,9 |
| | 2001 | 99 | 22,8 | 23,0 | 84,0 |
| | 6/2002 | 69 | 15,9 | 16,0 | 100,0 |
| Totale | | 430 | 99,1 | 100,0 | |
| Mancanti | | 4 | ,9 | | |
| Totale | | 434 | 100,0 | | |

GRAFICO 4. CONTRATTO D'ASSUNZIONE

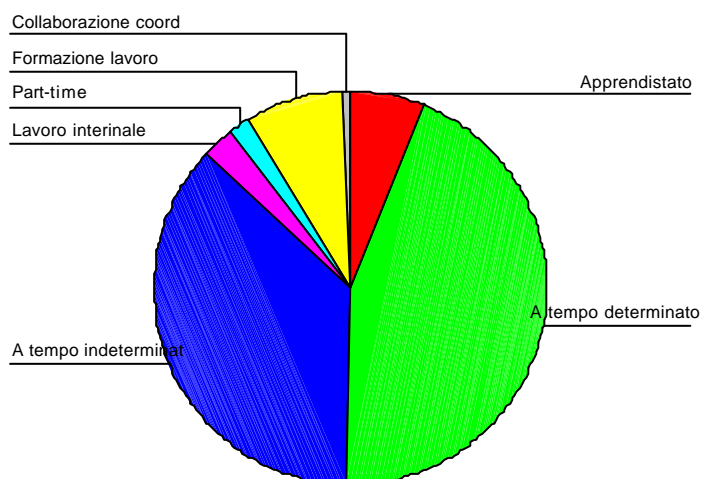


GRAFICO 5. CONTRATTO ATTUALE

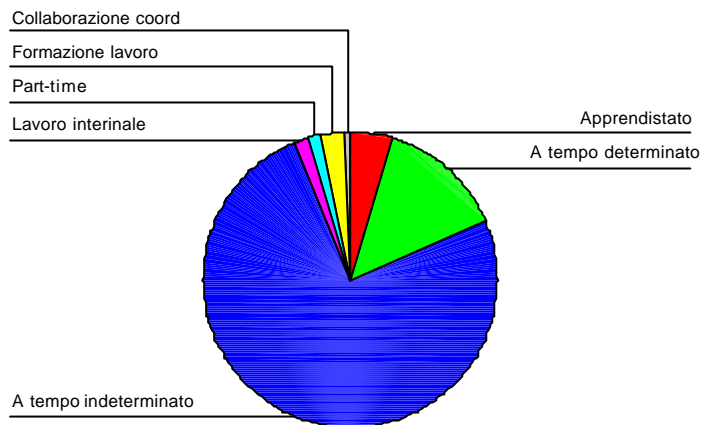


TABELLA 12 – CANALI DI ASSUNZIONE DEI LAVORATORI EXTRA-COMUNITARI

| | Casi | Risposte % strato |
|------------------------|------|-------------------|
| Conoscenza diretta | 82 | 59,9% |
| Ufficio collocamento | 6 | 4,4% |
| Agenzia impiego | 13 | 9,5% |
| Volontariato | 2 | 1,5% |
| Sindacato | 2 | 1,5% |
| Formazione | 4 | 2,9% |
| Altri lavoratori extra | 45 | 32,8% |
| Lavoratori italiani | 20 | 14,6% |
| Altro | 8 | 5,8% |

TABELLA 13 - CANALI DI ASSUNZIONE PER CLASSE DIMENSIONALE DELLE IMPRESE (%)

| Classe addetti | 1 - 9 | 10 - 19 | 20 - 30 | 31 - 49 | 50 e oltre | TOTALE | Tot risposte |
|----------------------------|-------|---------|---------|---------|------------|--------|--------------|
| Conoscenza diretta | 23,5 | 24,7 | 19,7 | 21,0 | 11,1 | 100,0 | 81 |
| Ufficio collocamento | 0,0 | 33,3 | 33,3 | 0,0 | 33,3 | 100,0 | 6 |
| Agenzia impiego | 23,1 | 30,7 | 0,0 | 23,1 | 23,1 | 100,0 | 13 |
| Volontariato | 0,0 | 0,0 | 50,0 | 0,0 | 50,0 | 100,0 | 2 |
| Sindacato | 100,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 | 2 |
| Formazione | 0,0 | 50,0 | 50,0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 | 4 |
| Altri dipendenti stranieri | 25,0 | 25,0 | 15,9 | 22,7 | 11,4 | 100,0 | 44 |
| Dipendenti italiani | 20,0 | 35,0 | 15,0 | 20,0 | 10,0 | 100,0 | 20 |
| Altro | 25,0 | 37,5 | 25,0 | 12,5 | 0,0 | 100,0 | 8 |

TABELLA 14. – COSTI DI RICERCA DI LAVORATORI EXTRA-COMUNITARI RISPETTO AGLI ITALIANI

| | | Frequenza | Percentuale | Percentuale valida | Percentuale cumulata |
|----------|-----------|-----------|-------------|--------------------|----------------------|
| Validi | inferiori | 22 | 16,1 | 17,7 | 17,7 |
| | uguali | 99 | 72,3 | 79,8 | 97,6 |
| | superiori | 3 | 2,2 | 2,4 | 100,0 |
| | Totale | 124 | 90,5 | 100,0 | |
| Mancanti | | 13 | 9,5 | | |
| Totale | | 137 | 100,0 | | |

TABELLA 15 - MODALITA' DI RICERCA DEI LAVORATORI EXTRA-COMUNITARI

| | | Frequenza | Percentuale | Percentuale valida | Percentuale cumulata |
|----------|-------------------|-----------|-------------|--------------------|----------------------|
| Validi | dopo italiani | 51 | 37,2 | 38,6 | 38,6 |
| | contemp. italiani | 81 | 59,1 | 61,4 | 100,0 |
| | Totale | 132 | 96,4 | 100,0 | |
| Mancanti | | 5 | 3,6 | | |
| Totale | | 137 | 100,0 | | |

TABELLA 16 - CRITERI DI SELEZIONE DEGLI STRANIERI

| | Casi | Risposte % strato |
|--|------|-------------------|
| Studi nel paese di origine | 7 | 5,1% |
| Formazione in Italia | 11 | 8,0% |
| Lavori nel paese di origine | 12 | 8,8% |
| Lavori in Italia | 102 | 74,5% |
| Conoscenza italiano | 78 | 56,9% |
| Disponibilità per turni e/o straordinari | 28 | 20,4% |
| Altro | 13 | 9,5% |

TABELLA 17 – ADDESTRAMENTO IN AZIENDA DEGLI EXTRA-COMUNITARI RISPETTO AL PERSONALE ITALIANO

| | | Frequenza | Percentuale | Percentuale valida | Percentuale cumulata |
|--------|-----------------|-----------|-------------|--------------------|----------------------|
| Validi | più complicato | 77 | 56,2 | 56,2 | 56,2 |
| | uguale | 59 | 43,1 | 43,1 | 99,3 |
| | meno complicato | 1 | ,7 | ,7 | 100,0 |
| | Totale | 137 | 100,0 | 100,0 | |

**TABELLA 18 - DIFFICOLTA' NELL'ADDESTRAMENTO DEGLI
EXTRA-COMUNITARI**

| | Casi | Risposte % strato |
|----------------------|------|----------------------|
| Più tempo | 37 | 48,7% |
| Diff. linguistiche | 61 | 80,3% |
| Diff. adattamento | 15 | 19,7% |
| Diff. apprendimento | 32 | 42,1% |
| Diff. responsabilità | 10 | 13,2% |
| Altro | 2 | 2,6% |

**TABELLA 19 - CORRISPONDENZA TRA LA FIGURA PROFESSIONALE AL MOMENTO
DELL'ASSUNZIONE E IL LAVORO SVOLTO**

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale valida | Percentuale cumulata |
|-----------|-----------|-------------|-----------------------|-------------------------|
| Validi si | 124 | 90,5 | 91,9 | 91,9 |
| no | 11 | 8,0 | 8,1 | 100,0 |
| Totale | 135 | 98,5 | 100,0 | |
| Mancanti | 2 | 1,5 | | |
| Totale | 137 | 100,0 | | |

TABELLA 20 – CAPACITA' PROFESSIONI DEGLI IMMIGRATI RISPETTO AGLI ITALIANI

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale valida | Percentuale cumulata |
|------------------|-----------|-------------|-----------------------|-------------------------|
| Validi superiori | 3 | 2,2 | 2,3 | 2,3 |
| uguali | 96 | 70,1 | 72,2 | 74,4 |
| inferiori | 34 | 24,8 | 25,6 | 100,0 |
| Totale | 133 | 97,1 | 100,0 | |
| Mancanti | 4 | 2,9 | | |
| Totale | 137 | 100,0 | | |

**TABELLA 21 – UGUAGLIANZA TRA LE MANSIONI SVOLTE DAGLI STRANIERI E
QUELLE SVOLTE DAGLI ITALIANI**

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale valida | Percentuale cumulata |
|-----------|-----------|-------------|-----------------------|-------------------------|
| Validi si | 25 | 18,2 | 18,4 | 18,4 |
| no | 111 | 81,0 | 81,6 | 100,0 |
| Totale | 136 | 99,3 | 100,0 | |
| Mancanti | 1 | ,7 | | |
| Totale | 137 | 100,0 | | |

TABELLA 22 – DIFFERENZE TRA LE MANSIONI SVOLTE DAGLI IMMIGRATI E QUELLE SVOLTE DAGLI ITALIANI

| | Casi | Risposte % strato |
|-----------------------|------|-------------------|
| Più routinarie | 14 | 56,0% |
| Minori responsabilità | 13 | 52,0% |
| Più faticose | 9 | 36,0% |
| Meno retribuite | | |
| Altro | 1 | 4,0% |

TABELLA 23 – MIGLIORAMENTO DELLA POSIZIONE LAVORATIVA DEGLI IMMIGRATI NEGLI ULTIMI 5 ANNI

| | Frequenza | Percentuale | Percentuale valida | Percentuale cumulata |
|----------------------|-----------|-------------|--------------------|----------------------|
| Miglioramento | 75 | 54,7 | 60,5 | 60,5 |
| Nessun miglioramento | 49 | 35,8 | 39,5 | 100,0 |
| Totale | 124 | 90,5 | 100,0 | |
| Mancanti | 13 | 9,5 | | |
| Totale | 137 | 100,0 | | |

TABELLA 24 – MODALITA' DI MIGLIORAMENTO DELLA POSIZIONE LAVORATIVA IMMIGRATI

| | Casi | Risposte % strato |
|-----------------|------|-------------------|
| Corsi aziendali | 10 | 13,5% |
| Anzianità | 58 | 78,4% |
| Corsi esterni | 1 | 1,4% |
| Altro | 17 | 23,0% |

TABELLA 25 – MOTIVI DEL MANCATO MIGLIORAMENTO POSIZIONE LAVORATIVA IMMIGRATI

| | Casi | Risposte % strato |
|--------------------|------|-------------------|
| Permanenza breve | 25 | 56,8% |
| Mancanza interesse | 12 | 27,3% |
| Minori ambizioni | 14 | 31,8% |
| Altro | 4 | 9,1% |

TABELLA 26 – VALUTAZIONE DELL'INSERIMENTO DEGLI STRANIERI IN AZIENDA

| | | Frequenza | Percentuale | Percentuale valida | Percentuale cumulata |
|----------|-------------------------|-----------|-------------|--------------------|----------------------|
| Validi | perfettamente integrati | 47 | 34,3 | 35,6 | 35,6 |
| | abbastanza integrati | 70 | 51,1 | 53,0 | 88,6 |
| | gruppo a sè | 6 | 4,4 | 4,5 | 93,2 |
| | attriti con italiani | 5 | 3,6 | 3,8 | 97,0 |
| | attriti tra diff. etnie | 4 | 2,9 | 3,0 | 100,0 |
| Totale | | 132 | 96,4 | 100,0 | |
| Mancanti | | 5 | 3,6 | | |
| Totale | | 137 | 100,0 | | |

TABELLA 27 – VALUTAZIONE SULL'OFFERTA DI LAVORATORI IMMIGRATI RISPETTO ALLE ESIGENZE DELL'AZIENDA

| | | Frequenza | Percentuale | Percentuale valida | Percentuale cumulata |
|----------|--------------------|-----------|-------------|--------------------|----------------------|
| Validi | abbondante | 83 | 60,6 | 66,9 | 66,9 |
| | appena sufficiente | 34 | 24,8 | 27,4 | 94,4 |
| | insufficiente | 7 | 5,1 | 5,6 | 100,0 |
| | Totale | 124 | 90,5 | 100,0 | |
| Mancanti | | 13 | 9,5 | | |
| Totale | | 137 | 100,0 | | |

TABELLA 28 – PREVISIONE DI ASSUNZIONE DI ALTRI LAVORATORI EXTRA-COMUNITARI ENTRO IL 2002

| | | Frequenza | Percentuale | Percentuale valida | Percentuale cumulata |
|----------|--------|-----------|-------------|--------------------|----------------------|
| Validi | si | 21 | 15,3 | 16,5 | 16,5 |
| | no | 106 | 77,4 | 83,5 | 100,0 |
| | Totale | 127 | 92,7 | 100,0 | |
| Mancanti | | 10 | 7,3 | | |
| Totale | | 137 | 100,0 | | |

TABELLA 29 – PREVISIONE SUL NUMERO DI ASSUNZIONI DI LAVORATORI EXTRA-COMUNITARI

| | | Frequenza | Percentuale | Percentuale valida | Percentuale cumulata |
|----------|----------|-----------|-------------|--------------------|----------------------|
| Validi | da 1 a 5 | 21 | 15,3 | 100,0 | 100,0 |
| Mancanti | | 116 | 84,7 | | |
| Totale | | 137 | 100,0 | | |

TABELLA 30 – PRESENZA DI EXTRA-COMUNITARI NELLE PREVISIONI DI RIDUZIONE DEL PERSONALE

| | | Frequenza | Percentuale | Percentuale valida | Percentuale cumulata |
|----------|--------|-----------|-------------|--------------------|----------------------|
| Validi | si | 14 | 10,2 | 14,4 | 14,4 |
| | no | 83 | 60,6 | 85,6 | 100,0 |
| | Totale | 97 | 70,8 | 100,0 | |
| Mancanti | | 40 | 29,2 | | |
| Totale | | 137 | 100,0 | | |

TABELLA 31 – PREVISIONE DI EXTRA-COMUNITARI DA LICENZIARE

| | | Frequenza | Percentuale | Percentuale valida | Percentuale cumulata |
|----------|----------|-----------|-------------|--------------------|----------------------|
| Validi | da 1 a 5 | 14 | 10,2 | 100,0 | 100,0 |
| Mancanti | | 123 | 89,8 | | |
| Totale | | 137 | 100,0 | | |

TABELLA 32 - ESISTENZA DI SPECIFICHE POLITICHE DI INSERIMENTO IN AZIENDA DEGLI EXTRA-COMUNITARI

| | | Frequenza | Percentuale | Percentuale valida | Percentuale cumulata |
|----------|--------|-----------|-------------|--------------------|----------------------|
| Validi | si | 30 | 21,9 | 23,3 | 23,3 |
| | no | 99 | 72,3 | 76,7 | 100,0 |
| | Totale | 129 | 94,2 | 100,0 | |
| Mancanti | | 8 | 5,8 | | |
| Totale | | 137 | 100,0 | | |

TABELLA 33 – POLITICHE DI INSERIMENTO ADOTTATE DALLE AZIENDE

| | Casi | Risposte % strato |
|-----------------------|------|----------------------|
| Abitazione | 27 | 93,1% |
| Attività ricreative | 1 | 3,4% |
| Erogazione di servizi | 4 | 13,8% |
| Altro | 2 | 6,9% |

TABELLA 34 – DIMENSIONE DI IMPRESA E POLITICA DI INSERIMENTO

| | | imprese che hanno effettuato politiche d'inserimento | imprese che NON hanno effettuato politiche d'inserimento |
|-----------------------|----------|--|--|
| da 1 a 10 dipendenti | Conteggi | 10 | 20 |
| | % riga | 33,3 | 66,7 |
| da 11 a 20 dipendenti | Conteggi | 8 | 31 |
| | % riga | 20,5 | 79,5 |
| da 21 a 30 dipendenti | Conteggi | 4 | 20 |
| | % riga | 16,7 | 83,3 |
| da 31 a 50 dipendenti | Conteggi | 5 | 17 |
| | % riga | 22,7 | 77,3 |
| più di 50 dipendenti | Conteggi | 3 | 10 |
| | % riga | 23,1 | 76,9 |

**TABELLA 35 – VALUTAZIONE DELL'OFFERTA FORMATIVA PER GLI EXTRA-COMUNITARI
DA PARTE DI ENTI PUBBLICI O PRIVATI**

| | | Frequenza | Percentuale | Percentuale valida | Percentuale cumulata |
|----------|--------------------|-----------|-------------|-----------------------|-------------------------|
| Validi | Offerta adeguata | 35 | 25,5 | 31,5 | 31,5 |
| | Offerta inadeguata | 76 | 55,5 | 68,5 | 100,0 |
| | Totale | 111 | 81,0 | 100,0 | |
| Mancanti | | 26 | 19,0 | | |
| Totale | | 137 | 100,0 | | |

**TABELLA 36 – LACUNE NELL'OFFERTA FORMATIVA DISPONIBILE
PER GLI EXTRA-COMUNITARI**

| | Casi | Risposte % strato |
|-----------------------|------|----------------------|
| Pochi corsi | 19 | 25,7% |
| Scarso coinvolgimento | 58 | 78,4% |
| Programmi inadeguati | 16 | 21,6% |
| Altro | 4 | 5,4% |

**TABELLA 37 - PRESENZA MEDIA DI MERIDIONALI
SUL TOTALE DEI LAVORATORI DELL'AZIENDA PER
SETTORE DI ATTIVITA'**

| SETTORE | % Media | Aziende | Deviazione standard |
|----------------------|--------------|-----------|---------------------|
| Metalmeccanico | 19,9% | 54 | 12,4% |
| Edile | 25,7% | 11 | 11,0% |
| Tessile-abb. | 16,6% | 3 | 7,0% |
| Servizi alle imprese | 8,0% | 1 | |
| Ceramica | 29,5% | 2 | 22,4% |
| Grafici-cartotecn. | 12,5% | 4 | 5,5% |
| Alimentare | 15,5% | 7 | 12,4% |
| Legno | 17,9% | 4 | 10,0% |
| Commercio | 19,5% | 2 | 12,9% |
| Plastica-gomma | 21,3% | 5 | 11,3% |
| Totale | 19,9% | 93 | 11,9% |

**TABELLA 38. INCIDENZA MEDIA DEI LAVORATORI MERIDIONALI
PER CLASSE DI DIMENSIONE DELL'IMPRESA**

| | % Media | Aziende | Deviazione standard |
|-----------------------|--------------|-----------|---------------------|
| da 1 a 9 dipendenti | 22,4% | 13 | 10,9% |
| da 10 a 19 dipendenti | 19,6% | 26 | 12,9% |
| da 20 a 30 dipendenti | 14,6% | 21 | 9,7% |
| da 31 a 49 dipendenti | 23,9% | 21 | 11,1% |
| 50 e oltre dipendenti | 20,1% | 12 | 14,0% |
| Totale | 19,9% | 93 | 11,9% |

TABELLA 39 – VALUTAZIONE DELL'INSERIMENTO DEGLI IMMIGRATI MERIDIONALI IN AZIENDA

| | | Frequenza | Percentuale | Percentuale valida | Percentuale cumulata |
|----------|----------------------------|-----------|-------------|--------------------|----------------------|
| Validi | perfettamente integrati | 80 | 58,4 | 79,2 | 79,2 |
| | abbastanza integrati | 14 | 10,2 | 13,9 | 93,1 |
| | attriti con settentrionali | 3 | 2,2 | 3,0 | 96,0 |
| | attriti con stranieri | 2 | 1,5 | 2,0 | 98,0 |
| | altro | 2 | 1,5 | 2,0 | 100,0 |
| Totale | | 101 | 73,7 | 100,0 | |
| Mancanti | | 36 | 26,3 | | |
| Totale | | 137 | 100,0 | | |

TABELLA 40 – DIFFERENZE TRA LE MANSIONI SVOLTE DAI MERIDIONALI RISPETTO A QUELLE SVOLTE DAI LAVORATORI ITALIANI DI ALTRA PROVENIENZA

| | | Frequenza | Percentuale | Percentuale valida | Percentuale cumulata |
|----------|---------------------|-----------|-------------|--------------------|----------------------|
| Validi | Esistono differenze | 5 | 3,6 | 5,0 | 5,0 |
| | Nessuna differenza | 96 | 70,1 | 95,0 | 100,0 |
| Totale | | 101 | 73,7 | 100,0 | |
| Mancanti | | 36 | 26,3 | | |
| Totale | | 137 | 100,0 | | |

TABELLA 41 – MANSIONI SVOLTE DAI MERIDIONALI RISPETTO A QUELLE SVOLTE DAI NON MERIDIONALI

| | Casi | Risposte % strato |
|-----------------------|------|-------------------|
| Più routinarie | 2 | 40,0% |
| Minori responsabilità | 5 | 100,0% |
| Più faticose | | |
| Meno retribuite | | |
| Altro | | |

TABELLA 42 – VALUTAZIONE SULL’ORDINE DI PREFERENZA DEI LAVORATORI PER PROVENIENZA

| | 1° posto | | 2° posto | | 3° posto | | 4° posto | |
|----------------------------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|
| | Frequenza | Percentuale | Frequenza | Percentuale | Frequenza | Percentuale | Frequenza | Percentuale |
| Lavoratori locali | 112 | 98,2% | 1 | ,9% | | | 1 | ,9% |
| Lavoratori centro-settentrionali | 24 | 22,6% | 65 | 61,3% | 11 | 10,4% | 6 | 5,7% |
| Lavoratori meridionali | 12 | 10,8% | 20 | 18,0% | 62 | 55,9% | 17 | 15,3% |
| Lavoratori extracomunitari | 12 | 10,7% | 13 | 11,6% | 30 | 26,8% | 57 | 50,9% |

TABELLA 43 – MOTIVI DELL’ORDINE DI PREFERENZA TRA LAVORATORI

| | Casi | Risposte % strato |
|--------------------------|------|-------------------|
| Affinità socio-culturali | 58 | 54,7% |
| Maggiore produttività | 31 | 29,2% |
| Migliore formazione | 30 | 28,3% |
| Maggiore disponibilità | 7 | 6,6% |
| Maggiore affidabilità | 49 | 46,2% |
| Controllo referenze | 23 | 21,7% |
| Altro | 8 | 7,5% |

TABELLA 44 – SETTORI DI APPARTENENZA DELLE IMPRESE CHE NON IMPIEGANO EXTRA-COMUNITARI

| | Numero | % colonna |
|----------------------|--------|-----------|
| Metalmeccanico | 60 | 44,4% |
| Tessile-abb. | 12 | 8,8% |
| Edile | 11 | 8,1% |
| Informatico | 9 | 6,7% |
| Commercio | 9 | 6,7% |
| Altro | 8 | 5,9% |
| Grafici-cartotecn. | 6 | 4,4% |
| Legno | 6 | 4,4% |
| Servizi alle imprese | 5 | 3,7% |
| Plastica-gomma | 4 | 3,0% |
| Alimentare | 3 | 2,2% |
| Ceramico | 2 | 1,5% |

TABELLA 45 – DIMENSIONE IMPRESE CHE NON IMPIEGANO EXTRA-COMUNITARI

| | Conteggio | % colonna |
|-----------------------|-----------|-----------|
| da 1 a 9 dipendenti | 61 | 46,2% |
| da 10 a 19 dipendenti | 42 | 31,8% |
| da 20 a 30 dipendenti | 19 | 14,4% |
| da 31 a 49 dipendenti | 7 | 5,3% |
| 50 e oltre dipendenti | 3 | 2,3% |

TABELLA 46 – CANALI DI ASSUNZIONE UTILIZZATI DALLE IMPRESE CHE NON HANNO EXTRA-COMUNITARI

| | Casi | Risposte % |
|-------------------------|------|------------|
| Conoscenza diretta | 107 | 79,3% |
| Ufficio di collocamento | 12 | 8,9% |
| Agenzia d'impiego | 32 | 23,7% |
| Sindacati | | |
| Corsi di Formazione | 7 | 5,2% |
| Altri dipendenti | 47 | 34,8% |
| Altro | 10 | 7,4% |

TABELLA 47 – PRESENZA DI EXTRA-COMUNITARI NEL PASSATO

| | Frequenza | Percentuale |
|-------------------------|-----------|-------------|
| Validi si | 33 | 24,4 |
| si, a tempo determinato | 6 | 4,4 |
| no, mai | 94 | 69,6 |
| Totale | 133 | 98,5 |
| Mancanti | 2 | 1,5 |
| Totale | 135 | 100,0 |

TABELLA 48 – MOTIVI DEL LICENZIAMENTO DEGLI EXTRA-COMUNITARI

| | Casi | Risposte % strato |
|---|------|----------------------|
| Scarso rendimento | 7 | 17,9% |
| Scarsa affidabilità | 8 | 20,5% |
| Incapacità sui ritmi lavorativi | 4 | 10,3% |
| Attriti con italiani | 2 | 5,1% |
| Mancanza di affinità socio-culturale | 4 | 10,3% |
| Difficoltà nell'addestramento | 6 | 15,4% |
| Scadenza contratto a tempo det. | 5 | 12,8% |
| Si sono licenziati | 18 | 46,2% |
| Altro | 6 | 15,4% |

TABELLA 49 – RAGIONI DELLA NON ASSUNZIONE DI IMMIGRATI EXTRA-COMUNITARI NEL PASSATO

| | Casi | Risposte % strato |
|---------------------------------------|------|----------------------|
| Offerta insufficiente | 8 | 8,6% |
| Scarsa fiducia nelle loro capacità | 25 | 26,9% |
| Non è stato aumentato il personale | 43 | 46,2% |
| Difficoltà burocratiche | 5 | 5,4% |
| Scarsa specializzazione | 10 | 10,8% |
| Altro | 11 | 11,8% |

TABELLA 50 – PREVISIONE DI ASSUNZIONE DI EXTRA-COMUNITARI NEL FUTURO

| | Frequenza | Percentuale |
|------------------------|-----------|-------------|
| Validi si | 17 | 12,6 |
| si, solo dopo italiani | 34 | 25,2 |
| no | 72 | 53,3 |
| non so | 10 | 7,4 |
| Totale | 133 | 98,5 |
| Mancanti | 2 | 1,5 |
| Totale | 135 | 100,0 |

TABELLA 51 – ORDINE DI PREFERENZA DEI LAVORATORI PER PROVENIENZA

| | 1° | | 2° | | 3° | |
|----------------------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|
| | Frequenza | Percentuale | Frequenza | Percentuale | Frequenza | Percentuale |
| Lavoratori locali | 119 | 98,3% | 2 | 1,7% | | |
| Lavoratori meridionali | 6 | 5,0% | 96 | 79,3% | 19 | 15,7% |
| Lavoratori extracomunitari | | | 15 | 12,4% | 106 | 87,6% |

TABELLA 52 – MOTIVI DELL'ORDINE DI PREFERENZA NELLE ASSUNZIONI

| | Casi | Risposte % strato |
|---|------|-------------------|
| Affinità socio-culturali | 61 | 50,4% |
| Maggiore produttività | 24 | 19,8% |
| Migliore formazione | 46 | 38,0% |
| Maggiore disponibilità per straordinari | 10 | 8,3% |
| Maggiore affidabilità | 49 | 40,5% |
| Controllo referenze più facile | 46 | 38,0% |
| Altro | 12 | 9,9% |

TABELLA 53 - Paese di provenienza

| | Numero | % | | Numero | % |
|------------------------|--------|------|---------------------|--------|-------|
| ALBANIA | 3 | 4,0 | PAKISTAN | 1 | 1,3 |
| TUNISIA | 11 | 14,7 | FILIPPINE | 4 | 5,3 |
| MAROCCO | 27 | 36,0 | EGITTO | 2 | 2,7 |
| GHANA | 17 | 22,7 | ETIOPIA | 3 | 4,0 |
| NIGERIA | 3 | 4,0 | BURKINA FASO | 1 | 1,3 |
| ROMANIA | 1 | 1,3 | GUINEA | 1 | 1,3 |
| PAESI EX-RUSSIA | 1 | 1,3 | TOTALE | 75 | 100,0 |

TABELLA 54 - Composizione dei lavoratori per classi di età

| Anni | Numero | Percentuale | Percentuale Cumulativa |
|---------------|--------|-------------|------------------------|
| 18-25 | 9 | 12,0 | 12,0 |
| 26-40 | 47 | 62,7 | 74,7 |
| 41-50 | 17 | 22,7 | 97,3 |
| 51-65 | 2 | 2,7 | 100,0 |
| Totale | 75 | 100,0 | 100,0 |

TABELLA 55 -Caratteristiche generali e familiari del lavoratore

| | Coniugato | Figli | Coniugato con | | Intenzione di stabilirsi in Italia |
|----------------|--------------|--------------|-------------------|-----------------|------------------------------------|
| | | | Coniuge in Italia | Figli in Italia | |
| Si | 74,7% | 70,7% | 64,0 | 53,3 | 45,3 |
| No | 25,3% | 29,3% | 10,7 | 17,3 | 28,0 |
| Assente/non so | 0 | 0 | 25,3 | 29,4 | 26,6 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

TABELLA 56 - Qualifica professionale degli intervistati

| Qualifica | Titolo di studio | | Titolo di studio | | | |
|-----------------------------------|------------------|--------------|------------------|------------|-----------|-----------|
| | N | % | elementare | intermedio | superiore | totale |
| Operaio generico/manovale | 55 | 73,3 | 37 | 15 | 3 | 55 |
| Impiegato | 1 | 1,3 | | | 1 | 1 |
| Operaio qualificato/specializzato | 19 | 25,3 | 8 | 8 | 3 | 19 |
| Totale | 75 | 100,0 | 45 | 23 | 7 | 75 |

TABELLA 57 - Tipo di contratto ed età degli intervistati

| Tipo di contratto | N | % | Età | | | | |
|---------------------|-----------|--------------|----------|-----------|-----------|----------|-----------|
| | | | 18-25 | 26-40 | 41-50 | 51-65 | Totale |
| Tempo indeterminato | 67 | 89,3 | 4 | 44 | 17 | 2 | 67 |
| Tempo determinato | 3 | 4,0 | | 3 | | | 3 |
| Apprendistato | 5 | 6,7 | 5 | | | | 5 |
| Totale | 75 | 100,0 | 9 | 47 | 17 | 2 | 75 |

TABELLA 58 - Classi di reddito mensile e qualifiche

| Classi di reddito (€) | N | % | Qualifica | | |
|-----------------------|-----------|--------------|---------------------------|-----------------------------------|-----------|
| | | | operaio generico/manovale | operaio qualificato/specializzato | impiegato |
| 701-950 | 8 | 10,7 | 8 | | |
| 951- 1100 | 43 | 57,3 | 38 | 5 | |
| 1101-1300 | 20 | 26,7 | 7 | 12 | 1 |
| 1301-1600 | 3 | 4,0 | 2 | 1 | |
| 1601-2000 | 1 | 1,3 | | 1 | |
| Totale | 75 | 100,0 | 55 | 19 | 1 |

TABELLA 59 - Mobilità professionale dei lavoratori: salari, qualifiche e mansioni effettive

| Miglioramenti | Stipendio | | Qualifica | | Mansioni | |
|---------------|-----------|-------|-----------|-------|----------|-------|
| | N | % | N | % | N | % |
| Sì | 52 | 69,3 | 35 | 46,7 | 48 | 64,0 |
| No | 23 | 30,7 | 40 | 53,3 | 27 | 36,0 |
| Totale | 75 | 100,0 | 75 | 100,0 | 75 | 100,0 |

TABELLA 60 - Cambiamento di mansioni e passaggio di qualifica

| Lavoratori | Mansioni più qualificate rispetto all'assunzione | | Mansioni uguali rispetto all'assunzione | | Totale | |
|---|--|-------|---|-------|--------|-------|
| | N | % | N | % | N | % |
| Con passaggio di qualifica | 32 | 66,6 | 3 | 11,1 | 35 | 46,6 |
| Lavoratori senza passaggio di qualifica | 16 | 33,4 | 24 | 88,9 | 40 | 53,4 |
| Totale | 48 | 100,0 | 27 | 100,0 | 75 | 100,0 |

TABELLA 61 - Cambiamenti delle mansioni, delle qualifiche e dei salari

| | Stipendio invariato | Stipendio aumentato | Totale |
|--|---------------------|---------------------|--------|
| Qualifica uguale | 23 | 17 | 40 |
| <i>Di cui con mansioni più elevate</i> | 7 | 9 | 16 |
| Qualifica aumentata | 0 | 35 | 35 |
| <i>Di cui con mansioni più elevate</i> | 0 | 32 | 32 |
| Totale | 23 | 52 | 75 |

TABELLA 62 - Formazione scolastica acquisita in patria

| | Numero | Percentuale |
|------------|--------|-------------|
| Di base | 45 | 60,0 |
| Intermedio | 23 | 30,7 |
| Superiore | 7 | 9,3 |
| Totale | 75 | 100,0 |

TABELLA 63 - Titolo di studio, progressione di salari e mansioni

| | Titolo di studio | | |
|------------------------|------------------|------------|------------|
| | Di base | intermedio | superiore |
| Aumento di stipendio | 57,7 | 91,3 | 71,4 |
| Totale | 100 | 100 | 100 |
| Cambio di mansioni | 55,5 | 73,9 | 85,7 |
| Totale | 100 | 100 | 100 |
| % su totale lavoratori | 60 | 30,6 | 9,3 |

TABELLA 64 - Frequenza di corsi di formazione a Modena, utilità e disponibilità a seguirne in futuro

| | Frequenza di corsi | | Utilità nell'inserimento | | Interesse in futuro | |
|---------------|--------------------|--------------|--------------------------|------------|---------------------|--------------|
| | N | % | N | % | N | % |
| si | 24 | 32,0 | 16 | 66,6 | 38 | 50,7 |
| no | 51 | 68,0 | 8 | 33,4 | 37 | 49,3 |
| Totale | 75 | 100,0 | 24 | 100 | 75 | 100,0 |

TABELLA 65 - Tipo di corso seguito e disponibilità a seguirne in futuro

| Tipo di Corso | Corsi seguiti | | Disponibilità futura | |
|---------------------|---------------|--------------|----------------------|--------------|
| | Numero | Percentuale | Numero | Percentuale |
| Saldatura | 8 | 33,3 | 5 | 13,2 |
| Lingua Italiana | 5 | 20,8 | 7 | 18,4 |
| Informatica | 4 | 16,7 | 6 | 15,8 |
| Controllo Numerico | 3 | 12,5 | 1 | 2,6 |
| Tornitore/Meccanica | 3 | 12,5 | 18 | 47,4 |
| Elettricista | 1 | 4,2 | 1 | 2,6 |
| Totale | 24 | 100,0 | 38 | 100,0 |

TABELLA 66 - Valutazione del sistema di relazioni sul posto di lavoro (%)

| | Rapporti di lavoro con: | | | Soddisfazione del proprio lavoro | |
|---------------|-------------------------|-------------------|--------------------|----------------------------------|--------------|
| | Datore di lavoro | Collegli italiani | Collegli stranieri | Grado di soddisfazione | |
| Difficili | 2,7 | 5,3 | 0,0 | per niente/ poco | 4,0 |
| Discreti | 6,7 | 8,0 | 2,7 | abbastanza | 24,0 |
| Buoni | 45,3 | 34,7 | 37,3 | discretamente | 38,7 |
| Ottimi | 45,3 | 52,0 | 60,0 | moltissimo | 33,3 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | Totale | 100,0 |

TABELLA 67 - Valutazioni soggettive sulla possibilità di carriera degli immigrati e qualifiche

| Qualifica | Possibilità rispetto agli italiani | | | | | |
|-----------------------------------|------------------------------------|-------------|-----------|-------------|-----------|------------|
| | Uguali | | Diverse | | Totale | |
| | N | % | N | % | N | % |
| Operaio generico/manovale | 33 | 60,0 | 22 | 40,0 | 55 | 100 |
| Impiegato | 0 | 0,0 | 1 | 100 | 1 | 100 |
| Operaio qualificato/specializzato | 11 | 57,8 | 8 | 42,2 | 19 | 100 |
| Totale | 44 | 58,6 | 31 | 41,4 | 75 | 100 |

TABELLA 68 - Valutazioni soggettive sulla possibilità di carriera degli immigrati e titolo di studio

| Titolo di studio | Possibilità rispetto agli italiani | | | | | |
|------------------|------------------------------------|-------------|-----------|-------------|-----------|------------|
| | Uguali | | Diverse | | Totale | |
| | N | % | N | % | N | % |
| Di base | 25 | 55,6 | 20 | 44,4 | 45 | 100 |
| Intermedio | 15 | 65,3 | 8 | 34,7 | 23 | 100 |
| Superiore | 4 | 57,2 | 3 | 42,8 | 7 | 100 |
| Totale | 44 | 58,7 | 31 | 41,3 | 75 | 100 |

TABELLA 69 - Aspirazioni a migliorare la posizione all'interno dell'azienda e difficoltà avvertite

| Desidera migliorare ma teme | Numero | % su Totale | Percentuale |
|-------------------------------------|-----------|-------------|--------------|
| difficoltà linguistiche | 10 | 13,3 | 18,9 |
| mancanza di requisiti professionali | 29 | 38,7 | 54,7 |
| non essere italiano | 11 | 14,7 | 20,8 |
| altro | 3 | 4,0 | 5,7 |
| Totale Desidera migliorare | 53 | 70,7 | 100,0 |
| Non desidera migliorare | 22 | 29,3 | 100,0 |
| Totale complessivo | 75 | 100 | 100,0 |